



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Monitoimitila työympäristönä Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa

Airas, Niko & Sipinen, Laura

2016 Laurea





LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Yhdessä enemmän

Laurea-ammattikorkeakoulu

Monitoimitila työympäristönä Uudenmaan yhdyskunta- seuraamustoimistossa

Niko Airas
Laura Sipinen
Rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2016

Niko Airas & Laura Sipinen

Monitoimitila työympäristönä Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa

Vuosi	2016	Sivumäärä	109
-------	------	-----------	-----

Opinnäytetyön tavoite oli tutkia monitoimitilan käyttöönoton vaikutuksia Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston henkilökunnan työhyvinvointiin ja asiakastyöhön. Toimeksiantaja oli Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston johtaja, joka halusi työntekijöiden mielipiteitä monitoimitilan käyttöönotosta ja siinä työskentelystä. Monitoimitilan käyttöönoton taustalla on laajempi valtionhallinnon toimitilastrategia, jonka yhteydessä kaikki yhdyskuntaseuraamustoimistot muuttuvat monitoimitiloiksi. Varsinaista kehittämistehtävää opinnäytetyössä ei ollut, vaan tarkoituksena oli tutkia monitoimitilan vaikutuksia ja tuottaa tietoa yhdyskuntaseuraamustoimiston johtajan, rikosseuraamusalan ja valtionhallinnon käyttöön.

Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä tutkimuksena, lähettämällä sähköinen kyselylomake kahtena ajankohtana Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöille. Kyselylomake sisälsi mielipidettä mittaavia luokittelu- ja järjestysasteikollisia sekä avoimia kysymyksiä. Kysymyksistä on saatu myös laadullista aineistoa, jota on analysoitu opinnäytetyössä. Tulokset kertoivat muutoksista fyysisessä työhyvinvoinnissa työn hankaloitumisena ja työtehon laskuna. Lukuisat keskeytykset laskivat psyykkistä työhyvinvointia, mutta työilmapiirin parantuminen nosti sitä. Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyvissä tuloksissa tuli esiin hyvin hoidettu muutosviestintä ja henkilökunnan kuuleminen. Johtopäätöksissä ilmeni, että monitoimitilalla on vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja osa tuloksista oli linjassa aikaisempien tutkimusten kanssa. Opinnäytetyön tarkastelu tarjoaa rikosseuraamusalan toimijoille tilaisuuden nähdä toimitilamuutoksen toteuttamiseen liittyviä ajatuksia ja mielipiteitä työntekijän näkökulmasta.

Asiasanat: yhdyskuntaseuraamustoimisto, monitoimitila, työhyvinvointi

Niko Airas & Laura Sipinen

Experiences of a multipurpose office as a working environment in the Uusimaa Community Sanctions Office

Year	2016	Pages	109
------	------	-------	-----

The purpose of this study was to examine the effects of a multipurpose office on the welfare of staff and the changes in customer services at the Uusimaa Community Sanctions Office. The thesis was commissioned by the Director of the Uusimaa Community Sanctions Office as he wanted to have employees' opinions on the working conditions in a multipurpose office. The background to this change to using a multipurpose office is based on the State administration's national office strategy which means in time all community sanctions offices will be transformed into multipurpose offices. There were no actual development tasks, but the aim was to examine the effects of a multipurpose office and provide information to the commissioner, the Criminal Sanctions Agency and the state administration.

The research was conducted as a quantitative study by sending an electronic questionnaire twice to the employees working in the Uusimaa Community Sanctions Office. The questions were answered by giving points from a numerical scale and open answers. The questionnaires also provided qualitative material which was analysed in thesis. Changes concerning the physical attributes of occupational wellbeing in workplaces were manifested as a more complicated customer work as well as a general decline in work efficiency. Psychological occupational wellbeing was affected by the numerous interruptions. However, psychological wellbeing was elevated due to the improvements in the working atmosphere. The results concerning social wellbeing revealed that the announcement of the office changes was executed well and staff were involved in the changes. Based on the results, the multipurpose office can be seen to have various effects on the wellbeing of employees and customer services. Some of the results of this thesis are in line with previous studies. The conclusions of this thesis provide an opportunity for correctional practitioners to see the thoughts and opinions from the employees' point of view.

Keywords: Criminal Sanctions Office, multipurpose office, occupational wellbeing

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Tutkimuksen lähtökohdat	8
2.1	Työympäristön kehittyminen.....	8
2.2	Valtion toimitilastrategia.....	11
2.3	Yhdyskuntaseuraamustoimisto.....	15
3	Teoreettinen viitekehys	18
3.1	Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi	19
3.2	Työhyvinvoinnin portaat	21
3.3	Muutoksen vaikutukset.....	23
4	Tutkimusasetelma	25
4.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	25
4.2	Opinnäytetyön toteutus.....	26
4.3	Tutkimusmenetelmä.....	27
4.4	Tutkimuksen toteuttaminen	28
4.5	Aineiston analyysi.....	29
4.6	Eettisyys ja luotettavuus	32
5	Tulokset.....	35
5.1	Tammikuun kyselytutkimuksen tulokset	35
5.2	Kesäkuun kyselytutkimuksen tulokset	55
5.3	Tulosten vertailu.....	69
6	Johtopäätökset	71
6.1	Fyysinen työhyvinvointi	71
6.2	Psyykinen työhyvinvointi	73
6.3	Sosiaalinen työhyvinvointi.....	74
7	Pohdinta	75
7.1	Pohdintaa opinnäytetyöprosessista	75
7.2	Luotettavuuden ja eettisyyden pohdinta	76
7.3	Ammatillinen pohdinta.....	79
7.4	Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset	80
	Lähteet	83
	Kuviot.....	86
	Liitteet	87

1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella millä tavoin monitoimitila vaikuttaa työhyvinvointiin ja työn tekemiseen rikosseuraamusalalla. Työhyvinvointia tarkastellaan fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta näkökulmasta. Tämän lisäksi tarkastellaan myös muutoksen vaikutuksia työhyvinvointiin. Aihe on ajankohtainen suurimman osan valtion toimitiloista muuttuessa monitoimitiloiksi. Monitoimitilat ovat uusia versioita aiemmin suosituista avokonttoreista, joissa kaikki työntekijät työskentelevät samassa suuressa tilassa. Avokonttoriin verrattuna monitoimitilassa on pyritty ottamaan huomioon viihtyvyys käyttämällä erilaisia vyöhykkeitä ja näköesteitä. Monitoimitilan käyttöönotto rikosseuraamusalalla on aiheuttanut paljon keskustelua työn liikkuvan luonteen ja vaativan sekä moninaisen asiakaskunnan takia.

Tarve monitoimitilan vaikutusten tarkastelulle oli työelämälähtöinen. Pyyntö monitoimitilan vaikutusten tutkimiselle tuli Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston johtajalta. Toimiston työntekijät kokivat samanaikaisesti kaksi suurta muutosta; Vantaan ja Espoon toimistojen yhdistyminen sekä omista henkilökohtaisista huoneista monitoimitilaan siirtymisen. Johdon ja työntekijöiden kanssa käydyistä keskusteluista kävi ilmi, että muutos on aiheuttanut paljon keskustelua ja vahvoja tunnereaktioita. Uudenmaan toimiston johtaja halusi kuulla työyhteisöstä tulevaa tietoa siitä, miltä nämä muutokset työntekijöistä tuntuivat. Myös tieto mahdollisesta muutoksesta ihmisten ajatuksissa tai mielipiteiden muutoksista toimistossa työskentelyn alettua kiinnosti johtajaa.

Tutkimuksen on tarkoitus vastata tutkimuskysymykseen: Miten monitoimitila vaikuttaa työhyvinvointiin? Tutkimuksen tavoitteena on saada mahdollisimman monelta työntekijältä mielipide monitoimitilassa työskentelyn hyvistä ja huonoista puolista. Tutkimuksen tarkoituksena on myös tuottaa toimiston johtajalle ja esimiehille tietoa, jota he voisivat hyödyntää. Tiedon pohjalta johtaja sekä työyhteisö voi kehittää työkaluja, joilla he pystyisivät muokkaamaan työympäristöä sellaiseksi, että työntekijät viihtyisivät siellä mahdollisimman hyvin.

Vaikka työhyvinvoinnista ja avokonttoreista on tehty paljon tutkimuksia ennenkin, ne eivät ole suoraan verrannollisia tähän tilanteeseen, joten oli tärkeää saada juuri tämän toimiston työntekijöiltä mielipiteitä. Monitoimitilojen vaikutuksia on tutkittu kansainvälissä yliopistoissa (Jungsoo 2013), Suomessa laajoissa monitieteellisissä tutkimusprojekteissa (Työterveyslaitos 2012) sekä kaupallisessa mielessä myös suurella pohjoismaisella kyselytutkimuksella (Bakke 2007). Rikosseuraamusalan toimipisteisiin toteutetusta monitoimitilasta ei ole olemassa paljon tutkimustietoa ja tämän opinnäytetyön tarkoitus on tutkia monitoimitilan vaikutusta erityisesti yhdyskuntaseuraamustoimistossa.

Monitoimitila ja toimistojen yhdistyminen on aiheuttanut tekijöiden havaintojen mukaan niin paljon vastarintaa, että muutoksen mahdollisimman hyvä toteutus vaatii tämänkaltaista tutkimusta. Kyselytutkimuksesta saatu tieto tulee olemaan hyödynnettävissä Uudenmaan toimiston johdolle ja myös muille yhdyskuntaseuraamustoimistoille sekä koko valtion hallinnolle.

Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä on työhyvinvointi ja siihen liittyvät osa-alueet. Tutkimuksen teoriaosuudessa käsitellään fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia. Teoriaosuudessa käsitellään myös monitoimitilaan liittyviä käsitteitä ja historiaa sekä valtion strategiaa monitoimitilojen osalta. Muutoksen merkitys työhyvinvoinnille on myös yksi käsiteltävistä asioista.

Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella. Lomake lähetettiin sähköisesti kaikille toimistossa työskenteleville lukuun ottamatta johtajaa ja Etelä-Suomen tukipartiota. Johtaja ei halunnut itse täyttää kyselyä, koska oli ollut suunnittelussa niin suuressa osassa. Hän koki, että hänen vastauksensa olisivat vääristäneet tuloksia. Tukipartio jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle, koska heillä on toimistossa omat tilansa ja he tekevät suurimman osan työstään toimiston ulkopuolella.

Tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen. Kyselylomake oli helpoin ja tehokkain tapa saada kaikkia työntekijät. Kyselylomake sisälsi mielipidettä mittaavia luokittelu- ja järjestysasteikollisia sekä avoimia kysymyksiä, jotta aineistosta saatiin yksityiskohtaisia vastauksia eri asioihin. Tarkoitus ei ollut tehdä pelkästään määrällistä tutkimusta, vaan siitä haluttiin myös laadullista aineistoa. Analyysimenetelmänä laadulliseen aineistoon käytettiin sisällönanalyysiä. Ensin litteroitiin eli kirjoitettiin puhtaaksi kaikki vastaukset, jonka jälkeen ne kirjoitettiin johdonmukaiseen tekstimuotoon kysymys kysymykseltä. Tekstimuotoisiin tiivistettyihin kokonaisuuksiin luokittelun jälkeen vastaukset teemoiteltiin ryhmiin sen mukaan, liittyivätkö ne pääasiassa fyysiseen, psyykkiseen vai sosiaaliseen työhyvinvoinnin osa-alueeseen. Teemoittelu auttoi tulosten analysoinnissa ja johtopäätösten tekemisessä.

Opinnäytetyössä esitellään ensimmäiseksi opinnäytetyön taustalla vaikuttavat asiat eli työympäristön kehittyminen sekä valtion toimitilastrategia, jonka jälkeen esitellään toteutuspaikka Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto ja kerrotaan yhdyskuntaseuraamustoimistoissa tapahtuvasta työstä. Opinnäytetyön teoriaosiossa käsitellään työhyvinvointiin liittyvää teoriaa esittelemällä työhyvinvoinnin määritelmä. Lisäksi tuodaan esiin työhyvinvoinnista ja monitoimitilasta tehtyjä aikaisempia tutkimuksia. Tutkimusasetelma -luvussa käsitellään tarkemmin opinnäytetyön tarkoitusta ja tavoitteita sekä opinnäytetyön toteutustapaa. Opinnäytetyö toteutetaan määrällisenä tutkimuksena ja tutkimusmenetelmänä käytetään kyselytutkimusta, jonka määrällinen aineisto puretaan Excel-taulukkolaskentaohjelmaa käyttäen kuvioihin ja

laadullinen aineisto teemoittelun sekä luokittelun menetelmin. Kyselytutkimuksen kohderyhmä ja tarkempi aineistokeruumenetelmä esitellään omassa alaluvussaan.

Tulokset on purettu opinnäytetyössä kahden erillisen kyselyajankohdan mukaan omiksi alaluvuiksi. Tulokset on esitelty kyselylomakkeen mukaisessa järjestyksessä. Opinnäytetyössä esitellään teorial tietoon pohjautuvia johtopäätöksiä, joita tutkimuksen tuloksista nousi esiin. Opinnäytetyössä on myös pohdintaosio, jossa esitellään tekijöiden omia ajatuksia opinnäytetyön prosessista ja ammatillisesta kehitymisestä, eettisyydestä ja luotettavuudesta sekä kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset.

2 Tutkimuksen lähtökohdat

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen taustalla vaikuttavia asioita sekä esitellään tutkimuksen kohde, eli Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto. Ensimmäisenä tarkastellaan työympäristön kehittymistä tähän päivään ja käydään läpi Valtion toimitilastrategiassa esiteltyjä päämääriä sekä Oikeusministeriön omia linjauksia toimitilojen käytöstä ja suunnittelusta. Lopuksi kerrotaan tarkemmin yhdyskuntaseuraamustoimistosta ja siellä tapahtuvasta työstä.

2.1 Työympäristön kehittyminen

Teollisuus- ja toimistoympäristöissä on viimeisen sadan vuoden aikana ollut vaihtelevia ja erilaisia suuntauksia työnteon tehokkaimman järjestämisen suhteen. 1900-luvun alusta aina 1970-luvulle saakka suosittiin tieteellisen liikkeenjohdon oppeja, jotka kehitti amerikkalainen insinööri Frederik Taylor. Keskeistä tyylille oli pitkälle viety erikoistuminen eli ihmisen sijoittaminen niin, että hän toteutti ennalta määrättyä yksilöityä työtehtäväänsä orjallisesti ja aikataulutetusti omassa pienessä työpisteessään. Sosiaalisten tekijöiden ja ihmissuhteiden merkitys työympäristön suunnittelussa oli vähäinen. (Työterveyslaitos 2011: 39.)

Vasta 1980- ja 1990-luvuilla alkanut tietoteknistyminen salli työnsuunnittelun sekä toimitilojen vapautumisen ja monimuotoisuuden. Teknistynyt tuotantoympäristö teki tilaa tietotekniikan suomille vapauksille ja mahdollisuuksille. Työt pystyttiin organisoimaan vapaammin, eivätkä työvaiheet ja tavat olleet niin riippuvaisia paikasta tai laitteistoista. Samalla kun maailmanlaajuinen kilpailu sähköistymisen myötä koveni, tarvittiin yrityksissä ja organisaatioissa monitaitoisia, joustavia ja yhteistyöhön kykeneviä ryhmiä, jotka pystyivät tekemään nopeasti päätöksiä. Tämä tarkoitti myös työympäristön muutosta ahtaista eristäytyneistä organisaatioita avoimimmiksi laaja-alaisiksi toimitiloiksi, joissa ihmiset työskentelisivät yhdessä. (Työterveyslaitos 2011: 43 - 45.)

Suomessa työsuojelun lähtökohtana on ollut työturvallisuudesta sekä henkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista muodostuva työympäristönä tunnettu käsite. Hyvässä työympäristössä sekä

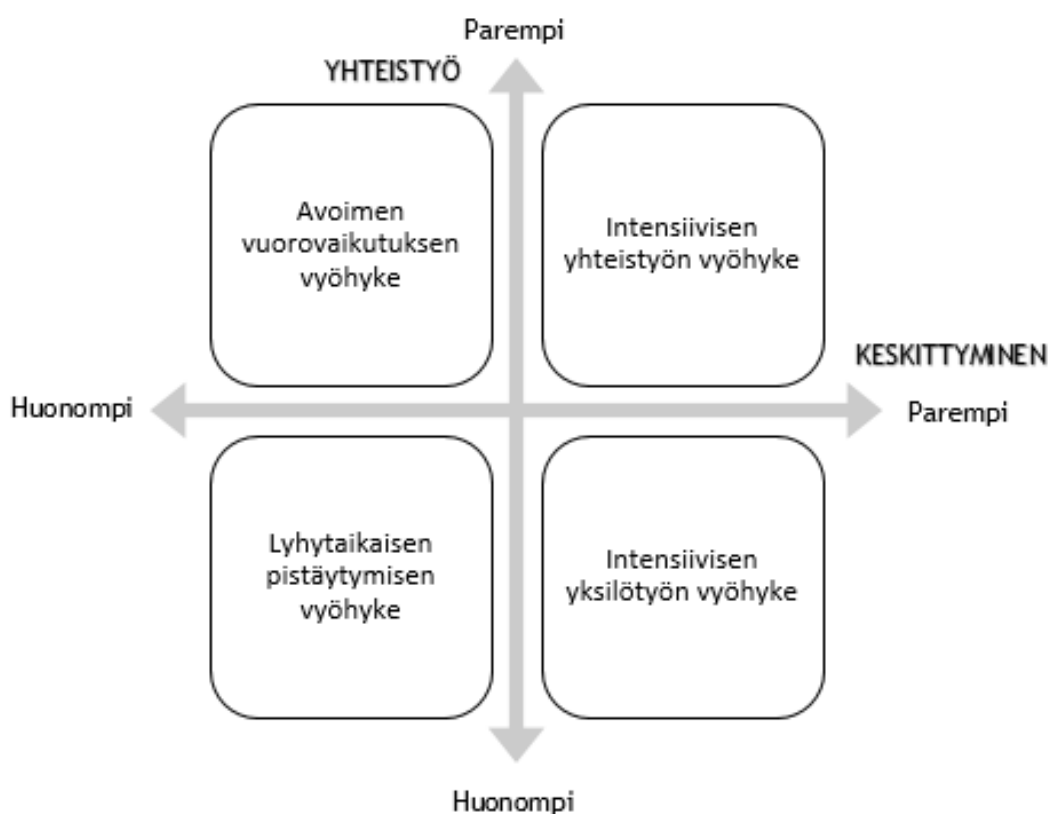
viihdytään että tehdään hyvin töitä. Ihminen viettää noin neljäsosan valveillaoloajastaan omassa työympäristössään. (Sarkkinen 2006: 215.)

Monitoimitila on käsitteenä melko uusi ja aikaisemmin onkin puhuttu esimerkiksi avo- ja maisemakonttoreista. Van Meel (2000) on jakanut työympäristön evoluution seitsemään eri vaiheeseen. Nykyisen kaltaisen monitoimitilan käyttöönotto sijoittuu 1990-luvulla alkaneen kuudennen ja 2000-luvulla alkaneen seitsemännen vaiheen tienoille. Kuudennessa vaiheessa tapahtui kommunikaatioteknologian räjähdysmäinen lisääntyminen työpaikoilla ja seitsemänessä vaiheessa mobiili- ja muu teknologia oli vakiintunut pysyväksi osaksi toimistoja. (Van Meel 2000.)

Monitoimitila -käsitteen yhteydessä esiintyy usein myös käsitteitä avotoimisto, avotila tai avokonttori. Monitoimitilaa voidaan pitää avokonttorin kehittyneempänä, monipuolisempana versiona. (Van Meel 2000.) Työterveyslaitoksen (2012) mukaan monitoimitila itsessään voi sisältää avotiloja, mutta myös eri käyttötarkoituksiin tarkoitettuja tiloja, kuten vetäytymistiloja tai tapaamishuoneita. Monitoimitilasta käytetään myös käsitettä monitilatoimisto ja se eroaa avotoimistosta, joka tarjoaa nimensä mukaisesti paljon yksittäisiä käyttäjäkohtaisia työpisteitä avoimessa ympäristössä. Yleensä monitilatoimisto on suunniteltu yrityksen tai yhteisön tarpeiden mukaisesti.

Monitoimitilassa on erilaisia vyöhykkeitä, joille sijoittuu erilaisia tilatyyppejä. Vyöhykkeet voidaan jakaa esimerkiksi kolmeen osaan niiden käyttötarkoituksen mukaan. Julkinen vyöhyke on kaikille avoin ja sen palvelut sekä tilat ovat jokaisen käytettävissä, usein myös asiakkaiden. Puolijulkinen vyöhyke on avoinna henkilöille, joilla on etukäteen sovittu pääsy sinne. Puolijulkinen tila voi muodostua erilaisista kokous- ja neuvotteluhuoneista tai -alueista. Puolijulkista tilaa käyttävät esimerkiksi kutsutut henkilöt ja yrityksen omat muualta tulleet työntekijät. Yksityinen vyöhyke, jota kutsutaan myös sisäiseksi vyöhykkeeksi, on vain henkilöstön omassa käytössä, eikä sille päästetä vieraita. (Työterveyslaitos 2012.)

Vyöhykkeet voidaan jakaa myös neljään osaan niissä tapahtuvan vuorovaikutuksen ja yhteistyön mukaan. Neljä vyöhykettä ovat avoimen vuorovaikutuksen vyöhyke, intensiivisen yhteistyön vyöhyke, intensiivisen yksilötyön vyöhyke ja lyhytaikaisen pistäytymisen vyöhyke. Toiset vyöhykkeet soveltuvat paremmin yhteistyöhön ja toiset itsenäiseen työskentelyyn. (Erlich & Bighard 2008.) Alla lähteen perusteella tehty kuvio havainnollistamaan vyöhykkeiden käyttöä (kuvio 1).



Kuvio 1: Monitoimitilan vyöhykkeet (Erlich & Bighard 2008).

Uudenlaiset organisaatiot ja niiden toiminnan aiheuttamat vaatimukset ovat muokanneet työtiloja ja niiden käyttöä. Avotilojen hyödyistä ja haitoista väitellään jatkuvasti. Työtiloihin liittyy usein voimakkaita tunteita ja niillä on suuri vaikutus viihtymiseen sekä stressin muodostumiseen. Tilakäyttäytymistä tutkii ympäristöpsykologian tieteenhaara, joka jakaa tilakäyttäytymisen keskeiset käsitteet henkilökohtaiseen tilaan, territorioon, personalisointiin, yksityisyyteen ja ahtauteen. Ihminen tarvitsee sopivan fyysisen välimatkan muihin ihmisiin ja tämä korostuu silloin, kun ollaan vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Territorio on osittain samanlainen käsite, jossa määritellään oman alueen rajat eli omaksi koettu tila esimerkiksi yhteisessä työhuoneessa. (Työterveyslaitos 2011: 119 - 123.)

Personalisoimalla oma tila merkitään omilla mieleisikseen tuntemilla esineillä tai kuvilla. Näin kerrotaan muille itsestään ja mielenkiinnon kohteistaan sekä pyritään erottumaan muista. Personalisoinnin salliminen saattaa kertoa työpaikan sallivuudesta tai sen yhteisöllisistä arvoista. Yksityisyydellä tarkoitetaan tilakäyttäytymisen yhteydessä henkilön tarvetta säädellä vuorovaikutustaan muihin paikalla olijoihin. Ihmisten yksityisyyden tarpeet vaihtelevat. Ahtauden käsite muodostuu sekä fyysisestä että psyykkisestä ahtaudesta. (Työterveyslaitos 2011: 119 - 123.)

Työterveyslaitoksen mukaan avotoimistot ovat saaneet suurimman huomion tiloja koskevissa tutkimuksissa ja keskusteluissa (Työterveyslaitos 2011, 123). Avotoimistoja on puolustettu tiedonkulun avoimuudella, mutta todelliset syyt ovat taloudellisia. Erilliset huoneet vievät enemmän tilaa ja rahaa. Avoimessa tilassa työnteon valvonta on helpompaa sekä työyhteisö vaikuttaa yhtenäisemmältä. Avotilan käyttö on tietoverkkojen ja kannettavien laitteiden myötä monipuolisempaa ja helpommin uudelleen järjesteltävissä. Työntekijät kuitenkin arvostavat enemmän erillisiä työtiloja. (Työterveyslaitos 2011, 123)

Avotoimisto soveltuu parhaiten työhön, jossa jatkuva vuorovaikutus työntekijöiden välillä on tärkeää. Jos työn kohde tai sisältö on sama, voivat kollegat ideoida ja tukea toisiaan. Keskittyminen ja monimutkaiset työkohteet vaativat enemmän rauhaa ja yksityisyyttä. Avotoimiston puolesta puhuvia tekijöitä ovat tilankäytön tehokkuus, helppo järjesteltävyys sekä tiedonkulun helppous (Työterveyslaitos 2011: 145.) Avotilassa suurimmat ongelmat aiheuttavat muiden ihmisten tuottamat äänet, jotka häiritsevät keskittymistä ja tarkkaavaisuutta. Henkilömäärän kasvaessa yleismelu peittää yksittäiset äänet. (Työterveyslaitos 2011: 146.)

Työtila, jossa ei ole omia työpisteitä on järkevä työtehtävissä, joissa omaa työtilaa tarvitaan harvoin tai jos projektit vaihtuvat jatkuvasti. Tällaisen työtilan onnistuminen vaatii, että lähes kaikki käsiteltävä aineisto on sähköisessä muodossa, laitteiden ja työpisteiden säätäminen käyttäjän mukaan on helppoa sekä tarjolla on äänieristettyjä tiloja luottamuksellisiin keskusteluihin (Työterveyslaitos 2011: 146.) Avotoimiston suurin haaste onkin suunnittelu ja tilaratkaisut, jotta toimisto on samaan aikaan avoin, mutta rauhallinen. (Työterveyslaitos 2011: 124.)

2.2 Valtion toimitilastrategia

Oikeusministeriö vastaa oikeudenmukaisesta ja tehokkaasta rikosoikeudellisesta järjestelmästä sekä rangaistusten täytäntöönpanosta. Rikosseuraamuslaitos toimii Oikeusministeriön alaisena täytäntöönpanoviranomaisena, eli vastaa käytännössä vankeusrangaistusten ja yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta ja valvonnasta. Viranomaisten toiminta perustuu lakeihin ja asetuksiin, jotka Suomen eduskunta säätää ja valtioneuvosto toimeenpanee. Valtioneuvosto, toiselta nimeltään hallitus, valmistelee ja toimeenpanee eduskunnan päätökset ministeriöiden avustuksella ja niiden kautta. Oikeusministeriön ja sitä kautta myös Rikosseuraamuslaitoksen tehtävä on myös toteuttaa vallitsevaa hallitusohjelmaa ja eduskunnan tahtoa. (Valtiovarainministeriö 2005: 3.)

Valtiovarainministeriö on julkaissut vuonna 2005 Valtion toimitilastrategian, joka perustuu eduskunnan mietintöihin sekä valtioneuvoston asetuksiin edeltäviltä vuosilta. Strategiajulkaisun tarkoitus on tuoda esille suuret koko valtiokonsernin käsittävät linjaukset

toimitiloihin liittyvistä tavoitteista ja menettelytavoista. Toimitilastrategia vaikuttaa jokaiseen viranomaiseen ja valtion virastoon, sen ollessa valtakunnallinen linjaus. Päättarkoitus on parantaa valtion työtilojen kustannustehokkuutta. (Valtiovarainministeriö 2005: 3.)

Toimitilastrategian johdannossa todetaan yleisesti tietotekniikan käytön lisääntyneen, työvoiman ikääntyneen, työvoiman tarjonnan vähentyneen ja jäljellä olevista työntekijöistä käydään yhä enemmän kilpailua. Myöskin ulkopuolisia palveluntuottajia eli yksityistä sektoria käytetään valtionhallinnossa yhä enemmän. Johdannossa todetaan julkisen talouden kestävyys joutuneen yhä suurempien paineiden alle samalla, kun valtionhallinnon toimialalla on tapahtunut edellä mainittuja muutoksia. Toimialaympäristössä tapahtuneisiin muutoksiin ja taloudellisiin paineisiin tulee vastata toimitilojen tuloksekkaammalla käytöllä, johon toimitilastrategiassa annetaan tavoitteet ja toimintalinjat. (Valtiovarainministeriö 2005: 3.)

Toimitilastrategiassa päämääränä on, että valtion tilat tukisivat paremmin työnteon tehokkuutta ja tuottavuutta. Strategian konkreettisimmat tavoitteet ovat tilojen tehokkuuden lisääminen muun muassa ottamalla toimitilojen pinta-alat paremmin käyttöön, parantamalla toimitilojen rahallista tuottavuutta ja karsimalla kuluja. Tavoitteena mainitaan myös toimitilojen käytön joustavuus useammalle käyttäjälle tai käyttäjäryhmälle ja organisaatiotoimintojen keskittäminen. Toimitilastrategian mukaan henkilökunnan vähetessä toimitiloihin jää hukkaneliöitä ilman tehostamistoimia. Toimitilastrategian mukaan toiseksi tai kolmanneksi suurin kustannuserä organisaatiossa ovat olleet toimitilakustannukset, joita pyritään purkamaan. (Valtiovarainministeriö 2005: 4)

Valtion toimitilastrategiassa mainitaan, että useat kotimaiset ja ulkomaiset selvitykset ovat osoittaneet modernien tilaratkaisujen tuovan toiminnallisia hyötyjä sekä taloudellisia säästöjä (Valtiovarainministeriö 2005: 5). Strategiassa mainitaan, että joustaviin toimitiloihin siirryttäessä henkilökohtainen toimitilaneliömetrimäärä voitaisiin pudottaa 30 neliömetristä 25 neliömetriin henkilöä kohden. Lisäksi strategiassa ennustetaan sähköisen työskentelyn mahdollistavan ja lisäävän etätyötä, jolloin osan työtehtävistä voisi suorittaa etätyönä yhdestä kolmeen päivänä viikossa. Myös etätyöskentely tehostaisi näin toimitilojen käyttöä.

Oikeusministeriö julkaisi oman hallinnonalansa toimitilastrategian vuonna 2012 nimellä ”Periaatteet ja tavoitteet oikeusministeriön hallinnonalan toimitila-asioissa”, jossa otettiin tarkemmin kantaa myös Rikosseuraamuslaitokseen, sen kiinteistöihin sekä toimitiloihin. Oikeusministeriön toimitilastrategiassa korostetaan, että säästöpainneiden ja hallinnonalan rakennemuutoksen aikakautena tehokas toimitilajohtaminen korostuu (Oikeusministeriö 2012: 12.) Strategiajulkaisussa mainitaan, että oikeusministeriön hallinnonalalla toimitilamenot

olivat 15% kokonaismenoista vuonna 2011 (Oikeusministeriö 2012: 14). Myöskin toimistotilojen vaikutus työntekijöiden suorituskyvyssä ja työviihtyvyydessä on tunnustettu julkaisussa.

Työympäristöllä on julkaisun mukaan yhä suurempi vaikutus työyhteisön kehittämiseen.

Oikeusministeriön hallinnonalan toimitilastrategiassa lueteltiin keskeisimpiä tavoitteita työympäristön kehittämisen suhteen. Vuonna 2012 tavoitteet olivat, että toimitilat tukevat yksiköiden toimintaa ja tilaratkaisuissa on otettava huomioon hallinnonalan, toimintasektorin ja käyttäjäviraston edut sekä valtion kokonaisuus. Lisäksi tilaratkaisujen tulee olla yhteiskuntavastuullisia sekä viimeiseksi tilaratkaisuilla tulee saada aikaan säästöjä kokonaiskustannuksissa. (Oikeusministeriö 2012: 16.)

Käytännössä selkeämmät ohjeet työtilojen ja toimistojen suunnitteluun tulevat erillisestä Oikeushallinnon työympäristö- ja toimitilakonseptista (Oikeusministeriö 2012b). Konseptissa on määritelty kuusitoista kohtaa käsittävä lista, jonka tulisi ohjata toimitilojen hankkimista ja kehittämistä. Listan kohdat ovat; 1: kustannussäästöjä on saavutettava, 2: enintään 20 neliötä työntekijää kohden, 3: toimitila vyöhykkeistetään julkiseen ja sisäiseen, 4: kaikki asiakaspalvelutilat keskitetään, 5: luodaan yhteinen eteisaula säätelemään kulkua, 6: luodaan yhteinen odotus- ja palvelualue, 7: asiakkaat otetaan vastaan palvelutiloissa, ei työtiloissa, 8: eri asiakastyypit palvelemaan eri palvelutilatyypeissä, 9: keskitetään isot kokoustilat yhteiskäyttöön, 10: luodaan monitilaympäristöä, jossa eri työtilatyyppejä, 11: luodaan vetäytymistiloja tiimitilojen läheisyyteen, 12: ei neuvottelutiloja työhuoneisiin vaan yhteiskäyttöön, 13: yksi yhteinen viraston työkahvila, 14: vähennetään paperin lähisäilytystä, 15: keskitetään tulostaminen ja 16: keskitetään yhteiskäytölliset tilat (Oikeusministeriö 2012b). Huomattavaa konseptin linjauksissa on eritoten työtilan vähentyminen valtion toimitilastrategian mukaisesta 25 neliöstä 20 neliöön.

Yksilöllisemmin rikosseuraamusalaa ja Rikosseuraamuslaitosta käsiteltiin Oikeusministeriön hallinnonalan toimitilastrategiassa useammassa kohdassa. Esimerkiksi tehokkaampaa ja luovempaa toimitilojen käyttöä on julkaisun mukaan alettu suosia Rikosseuraamuslaitoksessa ottamalla käyttöön laitosrakennetta uusivia ja kehittäviä hankkeita. Lisäksi Senaatti-kiinteistöjen kanssa on aloitettu vuoteen 2020 kestävä toimitilaohjelma, jonka tarkoitus on jouduttaa uudistetun vankeuslain tavoitteiden toteuttamista. Vaikka kehittämisohjelma koskee pääosin vankilakiinteistöjä, ovat myös muut toimitilat ja yhdyskuntaseuraamustoimistot sen aihepiirissä. (Oikeusministeriö 2012a: 14)

Rikosseuraamuslaitos joutui Oikeusministeriön pyynnöstä sopeuttamaan talouttaan vuodesta 2012 lähtien, sillä valtiotalouden alijäämäisyys eli tappiollisuus vähensi jatkuvasti Oikeusministeriön ja siten myös Rikosseuraamuslaitoksen käytössä olevia kehysmäärärahoja. Asiaa on tuotu esille Rikosseuraamuslaitoksen laatimassa Rikosseuraamuslaitoksen talouden sopeutta-

missuunnitelmassa vuosille 2012 - 2016 (Rikosseuraamuslaitos 2012). Sopeuttamissuunnitelman johdannossa todetaan, että ilman menojen leikkauksia Rikosseuraamuslaitos ajautuu taloudelliseen kriisiin, koska sille ohjatut määrärahat eivät riitä toiminnan sen hetkiseen toteuttamiseen. Sopeuttamissuunnitelmassa on koostettu ehdotus leikkauksista ja niiden toteuttamistavoista vuosille 2012 - 2016, johon myös monitoimitilojen käyttöönotto yhdyskuntaseuraamustoimistoissa ajallisesti sijoittuu.

Sopeuttamissuunnitelman mukaan huomattavien säästöjen toteuttaminen edellyttää suurimpia leikkauksia henkilöstömenoissa ja toimitilavuokrissa, sillä vuonna 2011 Rikosseuraamuslaitoksen 220,7 miljoonan euron toimintamenoista 60 % oli henkilöstömenoja, 19 % toimitilavuokria ja 21 % muita toimintamenoja. Pääosin sopeuttamissuunnitelmassa ehdotetut säästöratkaisut koskevat henkilöstökulujen karsimista esimerkiksi eläkkeelle siirtyvien virkojen täyttämättä jättämisellä. Lisäksi muutamia toimipisteitä lakkautetaan ja yhdistetään, jolloin säästetään myös vuokra- ja toimitilamenoissa. Sopeuttamissuunnitelmassa mainitaan myös toimitilasuunnittelun ja tilankäytön tehostaminen, sekä asiaan liittyvän Senaattikiinteistöjen kanssa yhdessä laadittavan toimitilaselvityksen ja toimitilaohjelman käyttöönotto heti sen valmistuttua vuonna 2013. (Rikosseuraamuslaitos 2012)

Rikosseuraamuslaitoksen ja Senaattikiinteistöjen toimitilaverkkoselvitys valmistui vuoden 2012 kesällä. Sen pohjalta Rikosseuraamuslaitos laati oman vuoteen 2025 kestävän toimitilavision, joka julkaistiin kesällä 2013. Visio oli tarkoitus esittää Oikeusministeriölle syksyllä, mutta visioon haettiin vielä vaihtoehtoisia ratkaisuja erinäisten vankiloiden lopettamiselle ja varsinainen korjailtu toimitilavision saapui lausunnoilta marraskuussa 2013, jolloin se esitettiin Oikeusministeriölle. Toimitilavision pohjalta on lähdetty kehittämään vankiloiden, yhdyskuntaseuraamustoimistojen sekä muiden toimitilojen käyttöä kustannustehokkaammaksi.

Toimitilavisiossa mainittiin Oikeusministeriön hallinnonalan yleisten linjausten mukaisesti, että toimistotilojen tavoitemitoitus asetetaan 20 neliömetriin henkilöä kohden, jolloin yli puolet Rikosseuraamuslaitoksen alaisista kiinteistöjen vuokrapinta-aloista tulisi irtisanoa. Näin saavutettaisiin 1,3 miljoonan euron säästöt. Toimitilavision julkaisun hetkellä yhdyskuntaseuraamustoimistoissa keskimääräinen tilankäyttö oli 46 neliömetriä henkilöä kohden. Lisäksi toimitilavisiossa mainitaan, että valmisteilla on yleinen toimitilakonsepti erillisistä asiakkaiden vastaanottotiloista, jonka pitäisi tehostaa toimistojen tilankäyttöä entisestään. (Rikosseuraamuslaitos 2013a: 32)

Pääosin Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistoon liittyvät yhdistymistoimet Espoon ja Vantaan toimistojen välillä, sekä monitoimitilan käyttöönotto johtavat juurensa osaksi suurempaa koko valtiota koskevaa toimintaympäristön muutosta. Myöskin ministeriöihin kohdistuvat säästöpainet ja niiden pohjalta käyttöön otetut kehitys- ja säästöprojektit ovat vaikut-

taneet Rikosseuraamusalalla esimerkiksi toimitilavision luomisella, jonka mukaisesti myös Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston uudistaminen on aloitettu ja saatettu päätökseen.

2.3 Yhdyskuntaseuraamustoimisto

Tässä luvussa esitellään, mitä yhdyskuntaseuraamukset ovat ja mitä yhdyskuntaseuraamustoimistoissa tehtävä työ pitää sisällään. Tarkasteltaessa monitoimitilan vaikutuksia, on tärkeää saada yleiskuva siitä, minkälaista työtä kyselyyn vastanneet tekevät ja minkälainen yhdyskuntaseuraamustoimisto on toimintaympäristönä. Yhdyskuntaseuraamustoimistot ovat osa rikosseuraamuslaitosta ja niiden tehtävänä on toimialueittain panna täytäntöön yhdyskuntaseuraamuksia. Niissä laaditaan myös täsmennettyjä rangaistusajansuunnitelmia sekä seuraamuksiin liittyviä lausuntoja oikeuden käsittelyjä varten. (Rikosseuraamuslaitos 2015b.) Lausuntojen valmistelu siirtyi rikosseuraamusalue-kohtaisilta arviointikeskuksilta yhdyskuntaseuraamustoimistoille vuonna 2015 niiden oltua sitä ennen arviointikeskusten sisäisten lausuntoyksiköiden vastuulla.

Yhdyskuntaseuraamustoimistot sijaitsevat hallinnollisesti kolmella alueella, jotka ovat Etelä-Suomen-, Länsi-Suomen- sekä Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalueet. Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto (Uudy) on osa Etelä-Suomen rikosseuraamusaluetta. (Rikosseuraamuslaitos 2015a.) Uudy on Suomen suurin yhdyskuntaseuraamustoimisto. Se on perustettu 1.1.2011, jolloin Espoon ja Vantaan toimistot yhdistettiin hallinnollisella tasolla. Sen toimialueeseen kuuluvat kaikki 25 Uudenmaan kuntaa Helsinkiä lukuun ottamatta, jolla on oma toimistonsa. Uudenmaan toimistossa työskentelee tällä hetkellä noin 30 työntekijää ja he ovat sosiaalialan ammattilaisia. (Rikosseuraamuslaitos 2015b.) Toimiston henkilökuntaan kuuluu johtaja, apulaisjohtaja, kolme rikosseuraamusesimiestä ja muut työntekijät ovat rikosseuraamustyöntekijöitä. Kaikki työntekijät käyttävät samoja tiloja. Ainoastaan tukipartiolla on omat erilliset tilansa.

Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto monitoimitiloineen esiteltiin opinnäytetyön tekijöille sen käyttöönoton yhteydessä. Toimistossa on kaksi avointa tilaa, joista toinen on äänekäs- ja toinen hiljainen tila. Äänekkäässä tilassa on 16 työpistettä ja hiljaisessa tilassa 12. Äänekkäässä tilassa on lupa keskustella ja hoitaa puheluja. Hiljainen tila on nimensä mukaisesti hiljaisempaan työskentelyyn tarkoitettu tila. Tämän lisäksi toimistossa on kaksi varattavaa vetäytymistilaa, jotka on tarkoitettu itsenäiseen työhön, jota on pystyttävä tekemään ilman keskeytyksiä. Isompia kokouksia varten on yksi neuvottelutila. Toimistossa on myös kolme puhelinkoppia, joissa pystyy hoitamaan työpuhelut rauhassa. Sisäänkäynnin yhteydessä on eteinen henkilökohtaisine lokeroineen ja äänekkäässä tilassa on toiset lokerot työvälineitä varten. Työntekijöille on yksi iso taukotila.

Asiakkaille on oma odotustila, josta työntekijät hakevat asiakkaat erillisellä käytävällä sijaitseviin asiakasvastaanottohuoneisiin, joita on yhteensä seitsemän kappaletta. Asiakkaiden odotustilan yhteydessä on toimistosihteerin huone, josta hoidetaan asiakasliikenne ja päivystyspuhelimeen vastaaminen. Toimistossa on erikseen tilat Etelä-Suomen tukipartion työntekijöille, joissa on yksi huone kahdella työpisteellä ja omilla lokeroilla sekä lepäämiseen tarkoitettu tila.

Yhdyskuntaseuraamustoimistoissa tehtävään asiakastyöhön kuuluu uusintarikollisuuden ehkäisy, vuorovaikutus, asiakkaan auttaminen esimerkiksi saamaan yhteiskunnan palveluja sekä kontrollitehtävät. Valvonta-aikaa ohjaa yksilöllinen suunnitelma, jossa on määritelty tavoitteet sekä keinot niiden saavuttamiseksi. Asiakkaita tuetaan rikoksettomaan elämäntapaan, päihitteettömyyteen sekä yhteiskuntaan integroitumiseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.)

Yhdyskuntaseuraamuksia ovat yhdyskuntapalvelu, nuorisorangaistus, nuorten ehdollisen vankeuden valvonta sekä ehdonalaisten vapauden valvonta. Toimistoissa hoidetaan myös valvontarangaistukseen liittyvät asiat. Useissa yhdyskuntaseuraamustoimistoissa järjestetään osana täytäntöönpanoa kognitiivis-behavioraalisia ohjelmia ja motivoivia keskustelutarjoja. Näiden tarkoitus on tukea halua rikoksettomaan elämään ja avustaa asiakkaita heidän sosiaalisessa selviytymisessään. (Rikosseuraamuslaitos 2015a.) Seuraavaksi on esitelty lyhyesti kaikki yhdyskuntaseuraamustoimistoissa tehtävät työmuodot, jotta raportin edetessä tutkimusten tuloksia on helpompi tulkita.

Yhdyskuntaseuraamustoimistoissa tehdään viranomaislausuntoja käräjäoikeuksille, jotta ne voivat arvioida henkilöiden soveltuvuutta yhdyskuntapalveluun. Samoin nuorista henkilöistä tehdään seuraamusselvityksiä, jotta voidaan arvioida nuoren valvonnan tarvetta. Valvonta toteutetaan ehdollisen vankeuden ohessa säännöllisinä valvontatapaamisina. Lausuntojen tekemiseen kuuluu viranomaistietojen tilaus ja tutkiminen sekä asiakkaan haastattelu toimistossa tai vankilassa. Lausunnot menevät syyttäjille tai tuomioistuimiin oikeuden käsittelyä varten. Lausuntoja tehtäessä asiakkaat tavataan yksi tai kaksi kertaa tarvittavien tietojen saamiseksi. Osa asiakkaista katsotaan soveltuvaksi yhdyskuntapalveluun yhden tapaamiskerran perusteella, jos tämän henkilökohtaiset edellytykset kuten ajattelu, käyttäytyminen, päihiteidenkäyttö sekä useat muut ominaisuudet ovat selvästi yhdyskuntapalvelun suorittamista tukevia. Jokainen haastattelu on yksilöllinen ja työntekijä selvittää haastattelun keinojen ohella henkilön taustoja sekä historiaa myös erinäisten järjestelmien ja viranomaisrekistereiden kautta, jotta hänestä saadaan kokonaisvaltainen kuva. (Heikkinen 2005)

Nuoret, eli alle 21-vuotiaana rikokseen syyllistyneet, voidaan määrätä ehdollisen vankeusrangaistuksen tehosteeksi valvontaan. Valvontaan määrätään silloin, jos sen katsotaan ehkäisevän uusimisriskiä ja edistävän sosiaalista selviytymistä. Valvonnan tarve selvitetään tekemällä

nuorille seuraamusselvitys. Valvonnan alkuvaiheessa selvitetään nuoren elämäntilannetta ja tarpeita sekä hänen riskejä syyllistyä uudestaan rikoksiin. Nuorelle tehdään yksilöllinen rangaistusajan suunnitelma, jossa on määritelty tavoitteet ja keinot. Valvonnan aikana nuoren kanssa käydään keskusteluja sekä tehdään esimerkiksi erilaisia tehtäviä. (Rikosseuraamuslaitos 2016b.)

Nuorisorangaistukseen voidaan tuomita 15-17-vuotias henkilö, jolle sakko on liian lievä, mutta ehdoton rangaistus liian ankara. Nuorisorangaistus on erityinen alle 18-vuotiaille tarkoitettu rangaistusmuoto. Se voi olla pituudeltaan neljästä kuukaudesta yhteen vuoteen. (Rikosseuraamuslaitos 2016c.) Nuorisorangaistus koostuu valvonnasta, työelämään perehtymisestä sekä erilaisista tukevista ohjelmista. Nuorisorangaistukseen kuuluu seuraamusselvityksen tekeminen. Jos rangaistus on tarkoituksenmukainen siitä laaditaan rangaistusajan suunnitelma oikeuskäsittelyä varten. (Rikosseuraamuslaitos 2016c.) Nuorisorangaistus on harvinainen rangaistus ja melko harvoin toimeenpanossa yhdyskuntaseuraamustoimistoissa.

Yhdyskuntapalvelu on yleinen rangaistus, joka sisältyy rikoslakiin. Siihen voidaan tuomita tiettyin edellytyksin ehdottoman vankeusrangaistuksen sijasta, jos rangaistuksen pituus on enintään kahdeksan kuukautta. Yhdyskuntapalvelu voi olla vähintään 14 tuntia ja enintään 240 tuntia. Yhdyskuntapalvelua voidaan myös tuomita lisärangaistukseksi esimerkiksi ehdollisen vankeusrangaistuksen ohella. Yhdyskuntapalvelu on valvonnan alaisuudessa tehtävää palkatonta työtä. (Rikosseuraamuslaitos 2015c.)

Käytännössä pääpaino yhdyskuntaseuraamustyössä on yhdyskuntapalveluun liittyvissä asioissa, sillä yhdyskuntapalvelua suorittavia on asiakkaista määrällisesti eniten (Ihanus 2015). Rikosseuraamustyöntekijän tehtävät liittyvät asiakkaaseen, sekä tämän yhdyskuntapalvelupaikan väliseen asiointiin. Työntekijä tapaa ensin asiakkaan ja sen jälkeen alkaa etsiä hänelle sopivaa suorituspaikkaa, etsii mahdollisia suorituspaikkoja ja hoitaa aloitusjärjestelyt. Palvelun alettua työntekijä valvoo yhdyskuntapalvelun etenemistä ja antaa tukea ja ohjausta sekä suorittajalle että suorituspaikalle. Työn suorittamisen aikana tuomittu käy myös ohjaus- ja tukikeskusteluja toimistolla rikosseuraamustyöntekijän kanssa. (Heikkinen 2015.)

Valvontarangaistus sijoittuu ankaruudeltaan yhdyskuntapalvelun ja ehdottoman vankeusrangaistuksen välimaastoon. Se voi olla enintään kuuden kuukauden mittainen. Valvontarangaistukseen määrätyn asunnon tulee soveltua rangaistuksen suorittamiseen. Rangaistusta suorittavat asuvat omassa asunnossaan ja heitä valvotaan nilkkapannan avulla. (Rikosseuraamuslaitos 2015d.) Valvontarangaistuksessa olevat noudattavat tarkkaa aikataulua, joka tehdään yleensä muutamaksi viikoksi kerrallaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Valvontarangaistus on täysin päihteetön ja sitä valvotaan erilaisilla päihdetesteillä. Valvontarangaistuksessa olevilla tulee olla joku toimintavelvoite, kuten työ tai opiskelu (Rikosseuraamuslaitos 2015d).

Ehdonalainen valvonta tarkoittaa ehdottomaan vankeusrangaistukseen tuomitun päästämistä suorittamaan loppuosa rangaistuksestaan vapauteen. Määräosa rangaistuksesta suoritetaan vankilassa ja loppuosa vapaudessa. Vapaudessa suoritettava osuus on joko ilman valvontaa tai valvonnan alaisuudessa. Vanki määrätään valvontaan, jos vapaudessa suoritettava osuus on pidempi kuin yksi vuosi, rikos on tehty nuorena henkilönä eli 21 vuotta nuorempana, vanki sitä itse pyytää tai jos henkilö vapautuu valvotun koevapauden kautta ja on sitoutunut lääkahoitoon, joka on tarkoitettu seksuaalirikosten uusimisen ehkäisemiseen. (Rikosseuraamuslaitos 2016.)

Yksi paljon työaikaa vaativa työtehtävä on ehdonalaiseen vapauteen vapautuvien vankien valvonta. Ehdonalaisen vapauden aikana on säännöllisiä tapaamisia asiakkaalle osoitetun rikosseuraamustyöntekijän kanssa, jossa keskustellaan muun muassa päihteiden käytöstä, rikoksettomasta elämäntavasta ja elämänhallinnasta yleensä. Samalla työntekijä tukee asiakasta ja antaa palvelunohjausta. (Heikkinen 2015.)

3 Teoreettinen viitekehys

Tässä luvussa esitellään työhyvinvoinnin käsitteet ja siihen liittyvät osa-alueet. Luvussa tuodaan myös esille aiempia tutkimustuloksia liittyen työhyvinvointiin. Alaluvuissa käsitellään vielä erikseen työhyvinvoinnin portaat sekä kerrotaan erikseen muutoksen vaikutuksista työhyvinvointiin.

Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista hyvinvointia. Ei riitä, että vain työpahoinvoinnin osa-alueet, kuten kiusaaminen, puuttuvat. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Kaikki osa-alueet kytkeytyvät toisiinsa, jonka takia hyvinvointia tulee tarkastella kaikkien osa-alueiden kannalta. Nämä myös heijastuvat helposti toisiinsa, jos jossakin osa-alueessa on puutteita; esimerkiksi jos voi töissä psyykkisesti huonosti, voi myös sairastua fyysisesti sen seurauksena. (Virolainen 2012: 11-12.)

Fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin edistäminen jakaantuu yksilön, organisaation ja yhteiskunnan kesken. Yksilö vastaa työpaikan ohjeiden ja sääntöjen noudattamisesta sekä omista elintavoistaan. Organisaation tehtävänä on rakentaa hyvä työskentelyilmapiiri, noudattaa työntekoon liittyvää lainsäädäntöä sekä huolehtia työturvallisuudesta. Yhteiskunnan tehtävänä taas on luoda mahdollisuudet ja puitteet ylläpitämään työkykyä esimerkiksi sääntämällä lakeja ja tukemalla toimintaa, joilla voidaan edistää työnteon kannattavuutta, työssä osaamista sekä kansalaisten oppimista ja terveyttä. (Virolainen 2012: 12.)

Se, miten työhyvinvointi ja erityisesti sen kokeminen muodostuu, on monien tekijöiden summa. Työhyvinvoinnin kokemiseen ei vaikuta pelkästään asiat, jotka ovat osa työtä, vaan siihen

vaikuttavat myös yksilön oma elämäntilanne ja - asenne. Positiivisesti elämään suhtautuvat näkevät asiat eri tavalla kuin pessimistisesti suhtautuvat. (Virolainen 2012: 12.)

3.1 Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on näkyvä osa työhyvinvointia. Siihen kuuluvat muun muassa ergonomiset ratkaisut sekä fyysiset työolosuhteet, kuten melu ja siisteys. (Virolainen 2012: 17.) Ihminen on koko elämänsä ajan alttiina erilaiselle kuormitukselle. Myös töissä ihminen kuormittuu eri tavoin. Se on kuitenkin välttämätöntä hyvinvoinnille. Kuormitus saattaa aiheuttaa terveydellisiä haittoja sitä ollessa joko liikaa tai liian vähän. Kuormittumiseen vaikuttaa eri asiat, esimerkiksi työn tekeminen ja työympäristö sekä myös yksilön omat fyysiset ja henkilökohalliset ominaisuudet. Kuormituksen määrä on verrannollinen kuormitustekijöiden laatuun, määrään ja vaikutusaikaan. (Työturvallisuuskeskus 2015a.)

Vuonna 2007 valmistuneessa suuressa pohjoismaisessa kyselytutkimuksessa kysyttiin ruotsalaisilta, suomalaisilta, tanskalaisilta, islantilaisilta sekä norjalaisilta toimitusjohtajilta heidän näkökulmiaan toimisto- ja toimitilasuunnittelusta. Tarkoitus oli selvittää, kuinka toimitilasuunnittelulla voidaan parantaa työyhteisön toimintaa, keskittymistä ja yhteistyötä. Eri maiden toimitusjohtajat kertoivat toimistojen toimitila- ja logistiikkaratkaisuja parantamalla saavuttaneensa yrityksissä huomattavia parannuksia työntekijöiden ja yksiköiden tehokkuudessa (Bakke 2007).

Vaikka kyselyn tarkoitus oli tutkia työpaikkasuunnittelun vaikutusta työyhteisön tehokkuuteen, saatiin siitä myös fyysistä työhyvinvointia koskevia tuloksia. Tutkimustulokset osoittivat, että suunniteltaessa monitilatoimistoa, työpisteiden etäisyyksillä on suuri merkitys työntekijöiden viihtyvyyteen ja keskittymiskykyyn. Tiettyjä tilaratkaisuja käytettäessä lähellään oleva työntekijä voitiin kokea etäiseksi. Näin kävi esimerkiksi monitilatoimistojen avotiloissa, joissa oli käytetty paljon tilaa ja näkyvyyttä jakavia elementtejä. Toisaalta työntekijät kokivat toimitotarvikkeiden ja laitteiden sijoittelun samaan avotilaan häiritsevänä tekijänä niiden aiheuttaessa ääntä sekä liikehdintää. (Bakke 2007.)

Englannissa tehdyn tutkimuksen mukaan työympäristön fyysisillä elementeillä on vaikutusta työhyvinvointiin. Oikeanlainen valaistus, ilmanlaatu, erilaiset työpisteet sekä ergonomisesti hyvät kalusteet vaikuttavat ihmisten hyvinvointiin työpaikalla ja vähentävät tutkimuksen mukaan sairauspoissaoloja. Tutkimuksessa myös tuotiin esille esimerkiksi huonon valaistuksen tuoma väsymys ja epämukavuus. (Public Health England 2015: 4.)

Psyykkinen työhyvinvointi koostuu esimerkiksi stressaavuudesta ja työilmapiiiristä. Psyykkinen hyvinvointi korostuu erityisesti asiantuntijatehtävissä. Psyykkisellä työhyvinvoinnilla saattaa olla suurikin vaikutus sairauspoissaoloihin ja työssä viihtymiseen. (Virolainen 2012: 18.)

Työstä aiheutunut työpahoinvointi ei ole nykyään enää tavatonta. Suomalaisista naisista joka kolmas ja miehistä joka viides kärsii työstä aiheutuneista psyykkisistä oireista. Suurin vaikuttaja on kiire. Psyykkistä hyvinvointia voidaan edistää sillä, että tuetaan henkilöstöä, jaetaan työt tasaisesti henkilöstön kesken ja huolehditaan siitä, että jokainen saa työn lisäksi tarpeeksi vapaa-aikaa ja lepoa. (Virolainen 2012: 1.)

Tärkeää olisi, että ihmisillä olisi myös työpaikalla mahdollisuus ilmaista ja kokea tunteita. Ne ovat luonnollisia asioita, sillä ihminen on emotionaalinen olento. Työntekijän tulisi saada vapaasti ilmaista mielipiteitään ja tuntemuksiaan kollegoilleen sekä esimiehelleen. Ihminen tuhkauttaa helposti tunteensa, jos kokee, ettei hänellä ole mahdollisuutta ilmaista niitä. Se aiheuttaa myös työpahoinvointia sekä ahdistuneisuutta. (Virolainen 2012: 19.)

Työntekijöiden keskuudessa vallitsee usein kateuden ja kaunan tunteita. Sen pystyy aistimaan esimerkiksi yhteisissä palaverissa. Kaikki tällainen vie turhaa energiaa sekä koko työyhteisöltä että kyseisiltä yksilöiltä. Suositeltavaa olisikin, että asiat selvitetäisiin mahdollisimman nopeasti. (Virolainen 2012: 21-22.)

Innovaatiokeskus Tekesin (2011: 15) koostamassa toimitilaoppaassa mainitaan nykyaikaisen tietoteknisen työympäristön lisäävän informaatiokuormaa, keskeytyksiä ja häiriöitä. Oppaassa todetaan, että virtuaalisen työympäristön äänet ja häiriöt saattavat vastata muun fyysisen ympäristön aiheuttamia häiriöitä. Vielä vuonna 2011 Tekesin mukaan pelkästä virtuaalisen työympäristön aiheuttamasta haitasta ei ollut kuitenkaan runsaasti tutkimustietoa.

Vuonna 2012 tehdyn tutkimuksen mukaan melu ja työrauhan puute ovat suurimpia syitä siihen, miksi avotoimistossa tai monitoimitilassa työskentelevät eivät ole tyytyväisiä työympäristöönsä. Työterveyslaitoksen TOTI-hankkeen loppuraportissa tutkijat ovat todenneet, että työ, jossa tarvitaan jatkuvaa keskittymistä sekä käydään luottamuksellisia keskusteluja olisi syytä suorittaa omassa työhuoneessa. TOTI- eli toimitilahankkeen tavoitteena oli tieteellisiä menetelmiä käyttäen testata ja kehittää sisäympäristön sekä toimitilojen kokonaisratkaisuja. Hankkeeseen kuuluvassa tutkimuksessa tarkasteltiin erityisesti avo- ja monitiloimistojen oloja sekä ominaisuuksia. Tutkimukseen kuului sekä laboratoriokokeita että kysely- ja haastattelututkimuksia oikeissa toimistotiloissa. (Työterveyslaitos 2012.)

Keskeytykset ovat yksi psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Keskeytykset heikentävät työmuistia, mahdollistavat virheitä ja lisäävät työstressiä sekä hallinnan tunteen puutetta. Avotoimistoissa keskeytykset ovat suuri ongelma naapurityöpisteiltä ja käytäviltä jatkuvasti kantautuvien äänien takia. (Työterveyslaitos 2015a.)

Suuren pohjoismaisen tutkimuksen mukaan onnistunut toimitilamuutos vaatii ylimmän johdon tuen sekä työntekijöiden osallistumisen, jotta muutos voi saavuttaa halutun lopputuloksen. Tutkimuksen tulosten mukaan työntekijöiden osallistuminen uusien toimitilojen käyttöönottoon tuo työnantajalle arvokasta tietoa käytössä olevien työtilojen hyvistä ja huonoista puolia sekä valmistaa työntekijöitä uusiin tilaratkaisuihin. (Bakke 2007.)

Sosiaalinen työhyvinvointi on työntekijöiden kesken tapahtuvaa vuorovaikutusta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöillä on toimivat välit, työasioista voi keskustella työkavereiden kanssa ja että työkavereita on helppo lähestyä. Työkavereihin tutustuminen on myös osa sosiaalista työhyvinvointia. (Virolainen 2012: 24.)

Sellaista henkilöä, jonka tuntee henkilökohtaisesti, on myös helpompi lähestyä työasioissa. Toimistoissa, joissa tilat on suunniteltu niin, että niissä törmää helpommin toisiin työntekijöihin, on helpompi pitää sosiaalisia suhteita yllä. Sosiaalisen työhyvinvoinnin ylläpitoon sisältyvät esimerkiksi työyhteisön avoimuus sekä lähestyttävyyys. (Virolainen 2012: 24.)

Sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavat erilaiset kuormitustekijät. Niihin liittyvät työn kannalta oleelliset työyhteisön vuorovaikutustekijät. Sosiaaliselle työhyvinvoinnille aina haitallisia asioita ovat epätasa-arvoinen ja epäasiallinen kohtelu tai seksuaalinen häirintä. Pitkään jatkuessaan tai äärimmilleen vietyä myös muista erillään työskentely, yhteistyöongelmat, tiedonkulun heikkous, epäjohdonmukainen esimiestyö ja runsaasti kielteisiä tunteita herättävät asiakassuhteet voivat vaikuttaa negatiivisesti sosiaaliseen työhyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2014c.)

Työyhteisön toimivuuden kannalta tärkein asia on työntekijöiden vuorovaikutuksen taso. Toimiva vuorovaikutus myös edistää yhteisten tavoitteiden saavuttamista. Vuorovaikutukseen voi myös vaikuttaa luomalla omia käytänteitä ja kehittämällä niitä. Vuorovaikutus on usein tärkeässä roolissa monessa työpaikassa, koska suurimmassa osassa työpaikkoja tulee kommunikoida paljon sekä työyhteisön sisällä että asiakkaiden kanssa. (Työterveyslaitos 2015b.)

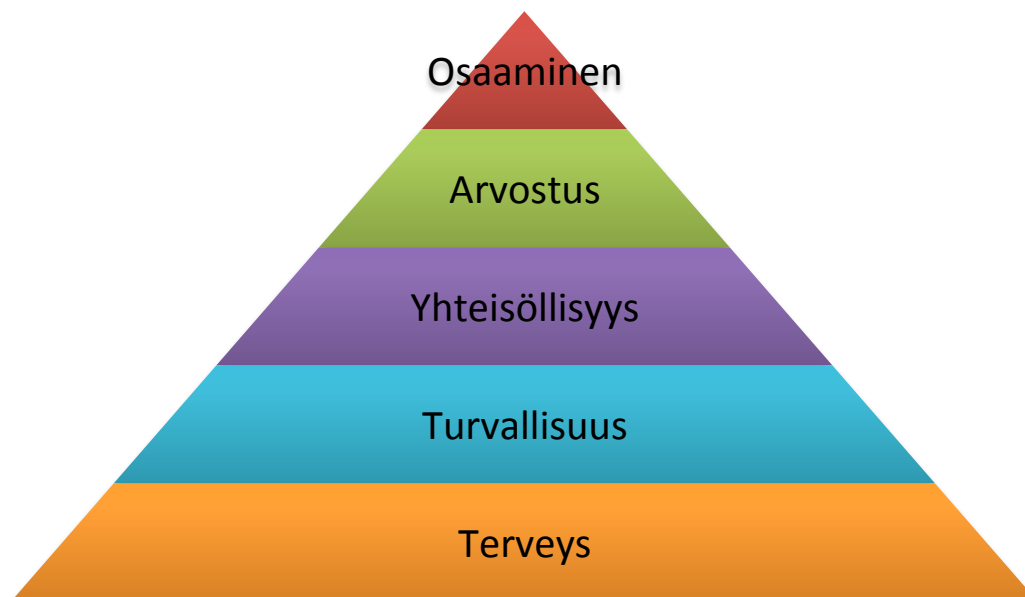
3.2 Työhyvinvoinnin portaat

Yksi tunnetuimmista ihmisten perustarpeisiin liittyvistä teorioista on Abraham Maslowin tarvehierarkia. Sen mukaan ihmisillä on taipumus tavoitella aina korkeampaa tarvetasoa. Tarvehierarkia koostuu viidenlaisista tarpeista ja ne muodostavat hierarkkisen kolmion. Alempi taso täytyy olla aina tyydytetty ennen ylempää tasoa. Jos yksilö pyrkii johonkin todella tärkeään päämäärään, saattaa hän kuitenkin jättää alemman tason täyttämättä. (Rauramo 2004: 39-40.)

Maslowin mukaan tarpeet voidaan jaotella seuraavanlaisesti: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, liittymisen tarpeet, arvostuksen tarpeet ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Fysiologisia tarpeita ovat ruoka, juoma, seksuaalisuus ja niin edelleen. Turvallisuuden tarve ilmenee haluna löytää suojaa, vakautta ja ennustettavuutta. Liittymisen tarpeita ovat joukkoon kuulumisen tunne ja itsensä hyväksytyksi tunteminen. Arvostukseen liittyy tarve erottua joukosta. Itsensä toteuttamisen tarpeessa ihminen kokee, että hänellä on kyky saavuttaa päämääränsä. (Rauramo 2004: 39-40.)

Työhyvinvoinnin portaat - mallissa käsitellään ihmisten perustarpeita suhteessa työhön ja tarpeiden vaikutusta motivaatioon. Psyko-fysiologiset perustarpeet, jotka ovat alimmalla tasolla, täyttyvät työn ollessa tekijänsä mittaista ja sen mahdollistaessa virikkeisen vapaa-ajan. Tähän liittyy hyvä ravinto ja sairauksien hoito. Työterveydellä on suuri rooli tässä asiassa. Psykkiset ja turvallisuuteen liittyvät tarpeet ovat toisella tasolla. Turvallinen työympäristö sekä turvalliset toimintatavat, oikeanlainen palkkaus, jatkuva työsuhte ja tasa-arvoa kunnioittava työyhteisö ovat avainasemassa näiden tarpeiden tyydytykselle. Riskienhallinta sekä työsuojelutoiminta myös auttavat turvallisuuden tunteen luomisessa. Liittymisen tarpeet ovat kolmannella tasolla ja ne liittyvät sosiaalisiin asioihin. Työpaikan yhteishenki sekä henkilöstöstä huolehtiminen ovat tärkeitä asioita tämän tason tyydyttämiseen. (Työturvallisuuskeskus 2015b; Rauramo 2004: 40.)

Arvostuksen tarpeet ovat tasolla neljä. Ihmisen tarpeisiin kuuluu älykkyyden jatkuva kehittäminen ja uuden tiedon tuottaminen. Ihminen haluaa kunnioittaa itseään. Työelämää ajatellessa arvostuksen tunne liittyy osaamiseen sekä ammattitaitoon. Korkein eli viides taso on kaikkien muiden tarpeiden päällä ja se käsittelee itsensä toteuttamisen tarvetta. Ihminen haluaa aina olla parempi ja löytää itsestään uusia puolia. Kaikkien tarpeiden ollessa tyydytetyjä, pystyy ihminen maksimoimaan kykynsä ja on silloin terveimmillään sekä luovimmillaan. (Työturvallisuuskeskus 2015b; Rauramo 2004: 40.) Alla teorian perusteella tehty kuvio havainnollistamaan työhyvinvoinnin portaita (Kts. Kuvio 2).



Kuvio 2: Työhyvinvoinnin portaat.

3.3 Muutoksen vaikutukset

Muutoksien tulisi olla osa organisaation jokapäiväistä arkea ja jatkuvaa, eikä se saisi olla kertaluonteinen hanke. Ihmiset suhtautuvat muutoksiin hyvin eri tavalla. Joku saattaa ottaa pienen toimintatavan muutoksen suurempana asiana kuin koko organisaation rakenteisiin liittyvän muutoksen. Suuret muutokset lisääntyvät jatkuvasti ja niistä uutisoidaan melkein päivittäin. Esimerkkeinä muutoksista ovat fuusiot, joissa työntekijät joutuvat tottumaan uusiin toimintatapoihin. Työpaikan sijainti voi myös muuttua ja joskus työntekijä saattaa joutua muuttamaan työn perässä eri paikkakunnalle. Jotkut ihmiset selviävät muutoksista ilman ongelmia ja jopa ottavat muutokset vastaan innostuneesti. Tällaiset ihmiset sopeutuvat uusiin tilanteisiin ja toimenkuviin helposti. On myös ihmisiä, jotka osaavat ottaa muutokset vastaan hyvin, mutta kyseenalaistavat helposti niiden tarpeellisuutta. Kuitenkin, on myös ihmisiä, jotka tarvitsevat pieniinkin muutoksiin paljon tukea. Joitain eivät muutokset niinkään hetkauta, he haluavat vain säilyttää työnsä. (Ponteva 2010: 9-10.)

Muutokset luovat huhuja ja levottomuutta. Esimiehen tehtävänä on tuottaa paljon totuudenmukaista tietoa ja saada huhut hallintaan. Tämä tehtävä saattaa olla haastava, koska monet esimiehetkin joutuvat pohtimaan omaa asemaansa muutoksen keskellä. Useimmiten muutoksessa tulee sellainen vaihe, missä vanhaa kaivataan ja uudistuksia vihataan - aletaan siis vastustaa koko muutosta. Vanhasta luopumiselle pitäisi antaa enemmän aikaa, jotta uuden omaksuminen olisi helpompaa. Vanhasta on luovuttava, jotta pystytään antamaan tilaa uudelle. Luopumista voi sanoa surutyöksi, jossa jokaiselle työntekijälle tulisi antaa riittävästi aikaa. (Ponteva 2010: 23-24.)

Jatkuvuus työssä on tärkeää, joten muutoksiakin pitää suunnitella sen takaamiseksi. Muutoksia on monenlaisia ja ne voivat koskettaa vain jotain osaa organisaatiosta tai sitten koko organisaatiota. Muutoksen vaikutukset työhyvinvointiin ovat vaihtelevia, mutta muutoksesta syntyvä epävarmuus vaikuttaa aina työntekijöiden hyvinvointiin. Muutos tulisi tästä syystä toteuttaa hallitusti. Muutoksen vaiheet ovat muutostarve ja tavoitteen asettaminen, muutosedellytysten tunnistaminen, muutoksen toteutustavan valinta, muutoksen toimeenpano sekä muutoksen seuranta ja arviointi. Nämä vaiheet voivat tapahtua myös samanaikaisesti. (Työterveyslaitos 2014a.)

Muutostarpeet tulisi tunnistaa, ymmärtää ja hyväksyä, jotta voidaan lähteä rakentamaan muutostavoitteita. Muutoksen seuraukset on hyvä ennakoida tavoitteita tehtäessä. Muutoksen tarpeelle tulee olla hyvä perustelu ja kaikkien on ymmärrettävä sekä hyväksyttävä se. Muutoksen alkuvaiheessa on hyvä tarkastella aikaisempia muutoksia, koska ne yleensä kertovat siitä, miten nykyinen muutos tulee menemään. Muutoksen suunnitteluvaihetta ohjaavat aika, resurssit sekä muutoksen laajuus. Jos muutoksia on samanaikaisesti paljon, se luo omat haasteensa kokonaisuuden hallinnalle ja onnistumiselle. Yksi tärkeimmistä edellytyksistä toimivaan muutokseen ovat henkilöstön, esimiesten ja muutoksen toteuttajien välinen yhteisymmärrys. (Työterveyslaitos 2014b.)

Muutoksen toteutustapaan vaikuttavat tavoitteet, resurssit ja muut muutosedellytykset. Tässä vaiheessa on tärkeää, että henkilöstölle on viestitetty siitä, että esimiehet ovat perehtyneet muutokseen. Tämä luo hyvän ensivaikutelman ja auttaa positiivisessa suhtautumisessa muutokseen. Muutokseen ei kannata ryhtyä liian nopeasti, tämä voi luoda erilaisia ongelmia muutoksen eri vaiheissa. Vastarinta on huomioitava muutoksessa ja muutosprosessin aikana tulee huomioida se, että kaikilla on ristiriitaisia ja erilaisia näkemyksiä asioista. Niitä saakin olla, mutta on sovittava tarkkaan, kuinka tullaan toimimaan. Kaikki eivät voi aina olla samaa mieltä, valinnat tulee vain perustella. Henkilöstön on kuitenkin tärkeää antaa osallistua muutokseen ja viestintään sekä jaksamisen tukemiseen on panostettava muutosprosessissa. Tavoitteiden ollessa selvillä, on niiden toteutumista myös helpompi seurata ja arvioida. Silloin, kun muutosta seurataan, on tärkeää kiinnittää huomiota uusien toimintatapojen vakiintumiseen, koska se auttaa jatkon kannalta. (Työterveyslaitos 2014b.)

Esimiehellä on monenlaisia tehtäviä muutoksen keskellä. Hänen tulee toimia tukena ja hänen pitää pystyä ottamaan yhteyttä, kun tukea tarvitaan. Hänen tehtävänsä on myös motiivoida muutokseen, joka voi olla vaikeaa, jos esimies itse kokee muutosvastarintaa. Esimiehen positiivinen suhtautuminen muutokseen antaa mallia myös muille työntekijöille. Esimiehen tehtävä on ottaa työntekijät mukaan muutosta koskeviin päätöksiin. Hänen on myös kerrottava syyt, jotka muutokseen johtavat, jotta se olisi helpommin hyväksyttävissä. (Hyppänen 2007: 231-233.)

Vuoden 2011 kesällä tehtiin Suomen yliopistokiinteistöt Oy:n henkilökunnalle haastattelututkimus, joka oli osa Työterveyslaitoksen suurempaa toimitilaprojektia. Haastattelututkimuksessa haastateltiin Suomen yliopistokiinteistöt Oy:n kuuttatoista työntekijää, jotka olivat muuttaneet vuoden 2011 keväällä pois vanhanmallisesta huoneistotoimistosta. Haastattelututkimuksessa selvitettiin henkilöstön kokemuksia ja mielipiteitä monitoimitilaan muutosta. Henkilökunnan asenne monitoimitilaan muuttoa kohtaan oli ennalta positiivinen (40%) tai neutraali (40%). Kahdellakymmenellä prosentilla negatiiviset asenteet perustuivat pelkoon monitoimitilan meluisuudesta ja rauhattomuudesta sekä oman työhuoneen puutteesta. (Nenonen, Niemi, Kannisto, Pärttö & Saariluoma 2012: 59-65.)

Haastateltavat kertoivat työtilassa tapahtuvien muutosten olevan hyvin positiivisia monella eri tavalla. Vuorovaikutus lisääntyi ja yhteenkuuluvuuden tunne oli kasvanut. Tulosten mukaan henkilökunta viihtyi työssään aikaisempaa paremmin. Jonkin verran koettiin kuitenkin rauhattomuutta ja keskittymisvaikeuksia, mutta yleisesti ottaen monitoimitila koettiin paremmaksi työympäristöksi kuin aiemmin. Suurin ero aiempaan oli yksityisten asioiden ja puheluiden hoidon muuttuminen sekä vaihtuvaan työpisteeseen tottuminen. (Nenonen ym. 2012: 59-65.)

4 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa tarkastellaan opinnäytetyön tarkoitusta ja tavoitteita sekä sen toteutusta. Luvussa esitellään tutkimusmenetelmien valintaa ja niiden käyttöä sekä sitä, miten opinnäytetyö on rakentunut ja miten kyselyyn osallistujat on valikoitu. Lopuksi esitellään opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta.

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on kerätä tietoa monitoimitilan vaikutuksista työhyvinvointiin sekä asiakastyöhön rikosseuraamusalalla. Valtion eri toimipisteet ovat muuttumassa monitoimitiloiksi ja Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa tarvittiin tutkimustietoa siitä, miten monitoimitilan käyttöönotto vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin sekä asiakastyön sujuvuuteen. Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston johtaja ehdotti itse aihetta, koska tutkimustuloksista saatua tietoa voisi käyttää toimiston kehittämisessä ja rikosseuraamusalan toimitilajohtamisessa. Opinnäytetyön tavoitteena on saada ajankohtaista tietoa monitoimitilassa työskentelystä nimenomaan rikosseuraamusalan asiakkaiden kanssa työskenteleviltä henkilöiltä. Tutkimus toteutetaan anonymisti, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman totuudenmukaisia.

Tutkimuksesta saa tietoa valtion toimitilastrategian läpiviemisestä käytännössä. Valtiovarainministeriön (2005 & 2014) mukaan monitoimitiloja ja avokonttoreita on otettu laajalti käyttöön eri maissa ja organisaatioissa. Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston monitoimitilan käyttöönotto kuuluu koko valtion kattavaan strategiaan. Isoissa muutostyökokonaisuuksissa työhyvinvoinnin merkitys kasvaa ja työntekijöiden ottaminen mukaan muutokseen on tärkeää. Päättökysymyksenä on: Miten monitoimitila vaikuttaa työhyvinvointiin? Tutkimuksen apuna käytettiin seuraavia alatutkimuskysymyksiä, jotka ohjasivat osaltaan tutkimuksen kulua; Monitoimitilan vaikutus ryhmähenkeen ja sosiaalisiin suhteisiin? Miten työympäristön muuttuminen vaikuttaa? Millä tavalla muutos on vaikuttanut asiakastyöhön?

4.2 Opinnäytetyön toteutus

Molemmat opinnäytetyön tekijät ovat aloittaneet opiskelut Laurean ammattikorkeakoulussa syksyllä 2013. Molemmilla opinnäytetyön tekijöillä oli kertynyt työkokemusta Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa opintoihin liittyvien työelämäharjoitteluiden sekä määräaikaisten työsuhteiden myötä. Molemmat työskentelivät toimistossa tulevan monitoimitilan remontin aikana ja olivat niin sanotusti asian keskiössä. Oli siis luonnollinen jatkumo alkaa toteuttamaan Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston johtajan ehdottamaa aihetta. Tärkeä seikka aiheen työstämisessä oli se, että molemmat tekijät kokivat aiheen kiinnostavaksi. Lisäksi tekijöille oli tärkeää aiheen tutkimustulosten hyödynnettävyys ja hyödyllisyys.

Koko opinnäytetyöprosessi alkoi syksyllä 2015 opinnäytetyöprosessiin kuuluvasta työpajasta nimeltään ideapaja. Siellä toinen tekijöistä valmisti alustavan opinnäytetyösuunnitelman eli niin sanotun aiheanalyysin, jonka perusteella opinnäytetyön aihe hyväksyttiin koululla. Sen jälkeen alustavaa suunnitelmaa työstettiin yhdessä. Opinnäytetyölle nimettiin ohjaava opettaja, jonka kanssa sovittiin tarkemmin varsinaisen opinnäytetyösuunnitelman työstämisestä. Strategian ollessa selvä, alkoi aiheeseen perehtyminen kirjallisuuden ja muiden tutkimusten perusteella. Tarkoituksena oli ensin kerätä paljon tietoa aiheesta ja sen jälkeen rajata tärkeät lähteet.

Aiheeseen tutustumisen jälkeen tehtiin opinnäytetyösuunnitelma. Suunnitelmaa varten oli jo määritelty teoreettinen viitekehys sekä keskeiset käsitteet. Opinnäytetyösuunnitelma valmistui joulukuussa 2015. Tämän jälkeen alkoi kyselylomakkeen työstäminen ja se oli valmis tammikuussa 2016. Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston johtaja hyväksyi kyselylomakkeen ja antoi tarvittavat tutkimusluvut. Ensimmäinen kyselylomake lähetettiin työntekijöille tammikuun lopussa ja toinen kesäkuussa 2016. Tuloksia analysoidiin kesän aikana. Syyskuun alussa 2016 toimiston johtaja sekä apulaisjohtaja pyysivät tutkimuksen tuloksia käyttöönsä, jotta voisivat hyödyntää niitä toimistokokouksessa, jossa oli tarkoitus luoda uusia pelisääntöjä toimistoon sekä kertoa tuloksista ulkomaalaisille vieraille.

4.3 Tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö on kvantitaavinen eli määrällinen tutkimus. Tutkimusmenetelmiksi valittiin sekä määrällinen että laadullinen tutkimusmenetelmä. Määrällistä tutkimusta edustavat kyselylomakkeen numeeriset kysymykset ja laadullista tutkimusta puolestaan lomakkeiden avoimet kysymykset sekä numeeristen kysymysten lisänä olleet perustelut.

Määrällisellä tutkimuksella selvitetään prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä asioita sekä tutkittavassa asiassa tapahtuvia muutoksia tai eri asioiden välisiä riippuvuuksia. Määrällisessä tutkimuksessa on oltava riittävän suuri ja edustava otos. Aineiston keruumenetelmänä on usein standardoitu lomake valmiine vastausvaihtoehtoineen. Tuloksia voidaan havainnoillistaa kuvioin ja asiat kuvataan numeeristen suureiden kautta. Määrällisellä tutkimuksella pystytään usein selvittämään olemassa oleva tilanne, mutta syitä sen taustalla on vaikeaa analysoida. Määrällistä tutkimusta pidetään usein pinnallisena, koska tutkijat eivät pääse siihen tarpeeksi syvälle sisään. Tällöin on myös vaarana, että tuloksista tehdään vääriä tulkintoja. Määrällistä tutkimusta tehdessä on tutkimusongelman avulla päätettävä vastausjoukko sekä parhaiten tilanteeseen sopiva tiedonkeruumenetelmä. (Heikkilä 2004: 16 & 18.) Laadullista tutkimusta taas käytetään yleensä silloin, kun halutaan syventävää tai yksityiskohtaista tietoa jostain aiheesta. (Metsämuuronen 2006: 88.)

Haastattelun tarkoitus tutkimuksessa on välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. Eri haastattelutekniikat määritellään sen mukaan, kuinka kiinteästi haastattelukysymykset on muotoiltu ja kuinka paljon haastattelija jäsentää tilannetta. Kaikista kiintein haastattelun muoto on lomakehaastattelu, jossa kysymykset ja rakenne ovat aina täysin samat, vastaavasti taas avoin haastattelu on vähiten strukturoitu ja avoin. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 41-43.)

Kysely on yksi tapa kerätä aineistoa. Se on keskeisin menetelmä survey-tutkimuksissa. Se tarkoittaa sellaisia haastattelun, kyselyn ja havainnoinnin muotoja, joissa kohdehenkilöt muodostavat näytteen tai otoksen tietyistä perusjoukosta ja joissa aineistoa kerätään yhdenmukaistetusti. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikki kysymykset kysytään kaikilta samalla tavalla. Kyselylomakkeen avulla voidaan kerätä tietoa esimerkiksi tosiasioista, käyttäytymisestä ja toiminnasta, tiedoista, arvoista, asenteista sekä uskomuksista, käsityksistä ja mielipiteistä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007: 188 & 192.)

Kyselylomake mielletään usein kvantitatiivisiin eli määrällisiin tutkimuksiin, koska kyselylomakkeiden aineisto käsitellään usein kvantitatiivisesti. Kyselyn avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Se on myös tehokas tapa tutkia. Sillä on toki myös heikkoutensa; kyselyssä ei voida esimerkiksi varmistua vastaajien huolellisuudesta ja suurin osa voi jättää myös vastaamatta. (Hirsjärvi ym. 2007:190.) Tässä opinnäytetyössä perustelut sekä avoimiin kysymyk-

siin tulleet vastaukset käsitellään laadullisin menetelmin, sillä tutkimuksessa halutaan tutkia vastaajien mielipiteitä ja ajatuksia, eikä pelkästään tilastoida erilaisia määriä, sillä ne eivät kerro työntekijöiden mielipiteistä niin kuvailevasti. Määrällistä aineistoa on käytetty kuitenkin havainnollistamaan vastauksista muodostunutta aineistoa ja vastaajien mielipiteitä tilastollisessa muodossa kuvaajien avulla.

Verkkokysely on yksi kyselyn muoto. Lomake lähetetään tutkittaville ja he täyttävät sen itsenäisesti, jonka jälkeen se lähetetään takaisin tutkijoille. Tämän menetelmän etuina on sen nopeus sekä helppo aineiston saanti. Isoin ongelma verkkokyselyssä on kato. Se, kuinka suureksi se muodostuu, riippuu tutkimuksen aihepiiristä sekä vastaajajoukosta. Silloin, kun lomake lähetetään jollekin isolle joukolle, jää vastausprosentti usein pieneksi. Erityisryhmälle lähetettäessä vastausprosentti usein nousee huomattavasti, varsinkin silloin, jos aihe on heidän kannaltaan tärkeä. Kyselystä on hyvä myös muistuttaa muutamaan otteeseen. (Hirsjärvi ym. 2007:191.) Tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa on käytetty mittaamiseen järjestys eli ordinaaliasteikkoa. Tyypillisiä järjestysasteikon taseisia mittauksia ovat mielipidemittaukset. Vaikka järjestysasteikon taseisille muuttujille ei yleensä lasketa keskiarvoja, niin mielipidemittauksissa niitä usein käytetään antamaan yleiskuva aineistosta. (Heikkilä 2004: 81.) Vastaa-jina tähän kyselyyn on erityisryhmä ja aihe on vastaajille tärkeä.

Opinnäytetyössä käytetty kyselylomake oli selkeä ja sen vastauksista pystyttiin koostamaan suuntaa-antavia kuvaajia ja taulukoita tutkimuksen tueksi. Lomake sisälsi myös avoimia kysymyksiä, jotta vastaajat pääsivät kertomaan avoimesti omista ajatuksistaan ja mielipiteitään. Avointen kysymysten lisäksi kyselylomakkeessa oli strukturoituja kysymyksiä, joihin voi vastata joko Likert-asteikolla yhdestä viiteen tai kyllä/ei - vastauksilla. Kaikki kysymykset eivät olleet varsinaisesti kysymysmuodossa vaan osa oli myös väittämiä.

4.4 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimus toteutettiin Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa vuoden 2016 talven, kevään ja kesän aikana. Tutkimus toteutettiin lähettämällä kyselylomake kaikille 27:lle työyhteisöön kuuluvalle, lukuun ottamatta tukipartiota ja johtajaa. Tammikuussa lähetettyyn kyselyyn vastasi 23 henkilöä eli vastausprosentti oli 85 ja kesäkuussa lähetettyyn kyselyyn 19 henkilöä vastausprosentin ollessa tällöin 71. Tukipartiota ei sisällytetty tutkimukseen, koska he tekevät suurimman osan työtehtävistään toimiston ulkopuolella. Johtaja kieltäytyi itse vastaamasta kyselyyn, koska oli monitoimitilan suunnittelussa mukana. Hän koki, että tutkimustulokset olisivat voineet vääristyä hänen vastauksistaan. Kaikille muille työntekijöille kysely päätettiin lähettää sen takia, jotta tutkimuksessa olisi otettu huomioon kaikkien työntekijöiden mielipiteet. Yksittäisiä haastatteluja varten olisi ollut vaikeaa rajata kohderyhmä, koska suureen työyhteisöön mahtuu paljon erilaisia ihmisiä eriävine mielipiteineen. Tutkimustulok-

set olisivat saattaneet olla vääristyneitä, jos osa samaa työtä tekevistä työntekijöistä olisi rajattu pois vastaajien joukosta.

Kyselyt tehtiin kahdessa osassa; ensimmäinen kysely vuoden 2016 alussa, kun monitoimitila oli otettu käyttöön ja toinen kysely vuoden 2016 kesän alussa, kun monitoimitilassa työskentelyä oli takana noin puoli vuotta. Kyselyä pidettiin avoinna noin kolme viikkoa. Kesän kyselylomake lähetettiin täsmälleen samoille työntekijöille kuin talvellakin. Kyselylomaketta ei siis lähetetty esimerkiksi tammikuun jälkeen tulleille uusille työntekijöille, jotta tulokset eivät vääristyisi. Kyselyä pidettiin auki kahdeksan viikkoa työntekijöiden lomien takia, jotta mahdollisimman moni ehtisi vastata siihen. Vastauksia vertailtiin keskenään. Määrällisen aineiston analysointi tapahtui marraskuussa 2016, jolloin aineisto siirrettiin Webropol-kyselytyökalusta Excel-taulukkolaskentaohjelmaan, jossa aineistosta tehtiin kuvioita havainnoillistamaan vastauksia.

Kyselylomake oli molemmilla kerroilla perusrakenteeltaan sama, mutta kesäkuun kysymyslomaketta tiivistettiin ja siitä karsittiin toistoa sisältäviä kysymyksiä. Tammikuun kyselyssä oli kaksikymmentäviisi kysymystä ja tiivistetyssä kesäkuun kyselyssä kysymyksiä oli yhdeksäntoista.

4.5 Aineiston analyysi

Määrällinen aineisto analysoitiin kysymys kerrallaan manuaalisesti Excel -taulukko-ohjelmalla. Kyselylomakkeilla saatu numeerinen data on siirretty Webropol-kyselytyökalusta Excel-taulukkolaskentaohjelmaan, jossa muuttujia on muunnettu havainnollistaviksi kuvioiksi. Exceliä käyttäen tehtiin pylväs- sekä ympyräkaavioita kuvaamaan aineistoa. Taustamuuttujien ja varsinaisten muuttujien välisien yhteyksien merkitsevyydestä tarkasteluja ei ole tutkimuksessa tehty.

Avoimien vastausten ja perustelujen osalta aineisto analysoitiin sisällönanalyysiä käyttäen. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää yleisesti laadullisen tutkimuksen perinteissä. Sen avustuksella voidaan tehdä moninaista tutkimusta. Suurin osa eri nimillä kulkevista laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä perustuvat jollain muotoa sisällönanalyysiin, jos sisällönanalyysillä tarkoitetaan kuultujen, nähtyjen tai kirjoitettujen sisältöjen analyysiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 91.)

Laadullisen tutkimuksen aineistosta löytyy yleensä aina jotain sellaista mielenkiintoista sisältöä, jota ei ole voinut ennakoida. Siksi onkin tärkeää rajata ilmiö, jota analysoidaan. Se, mistä juuri tietty tutkimus kertoo, näkyy tutkimusongelmasta ja tutkimuksen tarkoituksesta. Seuraava toimenpide on aineiston litterointi. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 92.) Litteroinnilla tarkoitetaan joko haastattelussa nauhoitetun puheaineiston tai vastaajien omalla tyyllillään kirjoi-

tettujen tekstien puhtaaksi kirjoittamista (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Kolmantena luokitellaan, teemoitellaan tai tyypitellään aineisto (Tuomi & Sarajärvi 2009: 93). Tässä tutkimuksessa käytettiin sekä teemoitteluun että luokitteluun liittyviä elementtejä. Teemoittelu tarkoittaa laadullisen aineiston jaottelua ja pilkkomista erilaisten aihepiirien mukaan. Tämä auttaa vertailemaan erilaisten teemojen esiintymistä aineistossa. Luokittelussa taas aineisto luokitellaan omiin pääluokkiinsa. Esimerkiksi teemojen sisältä voidaan etsiä yhtenäisiä näkemyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 93.)

Laadullinen analyysi tässä tutkimuksessa suoritettiin kyselytutkimuksilla kerätylle, avoimista kysymyksistä saadulle, kirjalliselle aineistolle litteroimalla aineisto helpommin luettavaan muotoon. Jokaisen avoimen kysymyksen litteroidusta vastaustausaineistosta koostettiin pääluokka, sen mukaan millaisia asioita alaluokista, eli yksittäisistä vastauksista nousi. Pääluokka muodostui tekemällä tekstimuotoinen kirjallinen yhteenveto alaluokkien pääasiallisesta sisällöstä. Kahdella erillisellä kyselytutkimuksella kerätyt vastaukset eli tutkimusaineisto käytiin läpi tarkasti molempien tutkijoiden toimesta.

Aineisto luettiin useampaan kertaan läpi, jotta siitä saatiin selkeä kokonaiskuva ja ymmärrys sisällöstä. Aineiston tarkastelua jatkettiin etsimällä jokaisen kysymyksen vastauksista yhdistäviä tekijöitä, jotta voitaisiin muodostaa vastaajien yleisin tai pääasiallinen mielipide jokaiseen kysymykseen. Vastauksista etsittiin jokaisen kysymyksen kohdalla myös eriävät mielipiteet, jos niitä oli. Jokaisen kysymyksen vastauksista luotiin tekstimuotoinen tiivistelmä, jonka tarkoitus oli ilmentää lyhyesti vastausten pääasiallinen sisältö. Jokainen vastaaja ilmensi ajatuksiaan ja mielipiteitään eri sanoilla, mutta niiden sisällöt ja merkitykset saattoivat kirjoitusasusta huolimatta olla samansuuntaiset.

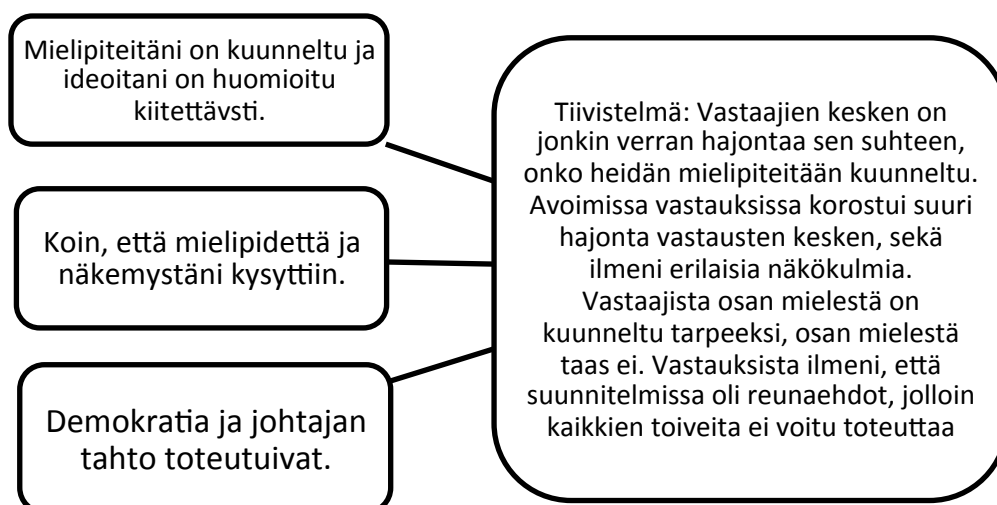
Jokainen kysymys purettiin ja tiivistettiin omaksi kokonaisuudekseen, jotta saataisiin täsmällistä ja kattavaa tietoa jokaisen kysymyksen aiheesta. Lisäksi oli tärkeää tuottaa tarkkaa tietoa yhdyskuntaseuraamustoimiston johtajalle häntä kiinnostavista asiakokonaisuuksista. Kysymysten asettelua ohjasi osittain toimiston johtajan tarve, mutta kysymykset muotoiltiin niin että niiden vastausten odotettiin lisäksi vastaavan tutkimuskysymyksiin.

Aineistopohjaisessa, tammikuun kyselyn toisesta kysymyksestä laaditussa yksinkertaistetussa esimerkissä (Kts. Kuvio 3) havainnollistetaan, millaisista vastauksista pääluokkien tiivistelmät työstettiin. Kuviossa mainituista vastauksista sanallinen tiivistelmän osa oli: ”Vastaajien kesken on jonkin verran hajontaa sen suhteen, onko heidän mielipiteitään kuunneltu. Numeraalisista vastauksista asteikolla yhdestä viiteen sekä avoimissa vastauksissa korostui suuri hajonta vastausten kesken. Myös avoimissa vastauksissa ilmeni erilaisia näkökulmia. Vastaajista osan mielestä on kuunneltu tarpeeksi, osan mielestä taas ei. Vastauksista ilmeni, että suunnitelmissa oli reunaehdot, jolloin kaikkien toiveita ei voitu toteuttaa.” Varsinaisessa, tutkimustu-

loksia käsittelevässä luvussa, kaikista vastauksista koostettu pääluokan tiivistelmä on pidempi.

Tutkimuksessa, jossa vastauksia on suurempi määrä, voidaan tehdä laajempia yleistyksiä aineiston salliessa. Tämä vaatii, että vastaukset ovat pääosin samansuuntaisia, jotta totuudenmukaisuus säilyy pääluokan tiivistelmässä. Laajempaa vastausaineistoa tiivistettäessä voidaan myös tuoda esiin enemmän yksittäisiä vastauksia, jos niillä on suuri merkitys. Tässä opinnäytetyössä pääluokkien tiivistelmät kysymyksiin pidettiin kuitenkin mahdollisimman yleisluontoisina ja niissä tuotiin esiin jokaisen kysymyksen vastauksista olennaisin eli mitä asioita vastaajat olivat tuoneet esiin eniten.

Pääluokkia lähdettiin luokittelemaan eri teemoihin. Teemoiksi valittiin työhyvinvoinnin kolme eri osa-aluetta eli fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi. Teemat valittiin, koska niiden perusteella oletettiin, että tutkimuskysymyksiin pystyttäisiin vastaamaan selkeästi ja samalla teemoilla olisi selkeä yhteys myös työhyvinvoinnin teoriaan. Tarkastelemalla sekä alkuperäisiä vastauksia että niistä luotuja pääluokkia lajiteltiin jokainen vastausaineistosta laadittu pääluokka tiivistelmineen oman teemansa alle. Jos vastauksissa ja tiivistelmässä käsiteltiin pääosin ryhmähenkeä, niin sijoitettiin pääluokka sosiaalisen työhyvinvoinnin teeman alle. Kun kaikki pääluokat oli jaettu teemojen alle, niiden sisältö tarkastettiin uudelleen, jotta ne vastaisivat alkuperäisiä vastauksia. Pääluokkien kirjallisia tiivistelmiä täydennettiin lisäämällä tarkat luvut siitä, mitä kukin vastaaja oli vastannut ja niihin lisättiin aineistosta nousseita vastauksia niin, että myös eri mieltä olevien tai poikkeavasti vastanneiden vastaukset olivat edustettuina pääluokissa. Pääluokkien kirjallisten tiivistelmien tarkoitus on antaa mahdollisimman laaja ja tarkka kuva aineistosta.



Kuvio 3: Pääluokan kirjallisen tiivistelmän tekeminen.

4.6 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöstä kehkeytyvien johtopäätösten sekä tulosten tulee olla luotettavia ja oikeita. Määrällisessä tutkimuksessa reliaabelius eli luotettavuus tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia (Heikkilä 2004: 29). Luotettavuuden arvioinnissa on tärkeää se, että arviointia tehdään koko prosessin ajan (Kananen 2014: 145-146.).

Luotettavuuden tarkastelu on hyvä ottaa huomioon jo suunnitteluvaiheessa (Hirsjärvi ym. 2007: 110-115). Tästä syystä tutkimusstrategiaa mietittiin tarkkaan jo aiheanalyysia tehtäessä ja strategian hiominen jatkui koko suunnitteluprosessin ajan. Tarkoituksena oli laatia mahdollisimman hyvä tutkimusstrategia tutkittavan kohteen olemuksen mukaisesti. Arviointia tehtiin kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen välillä. Kvalitatiivisella tutkimuksella olisi ollut hyvät puolensa, koska tuloksiin haluttiin nähtäväksi työntekijöiden mielipiteitä eikä niinkään määrällisiä mittareita. Työntekijöiden mielipiteet ja niistä nousseet kehittämis ehdotukset olivat niitä, joita Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston johtaja halusi tutkimuksesta syntyvän. Tutkimusmenetelmää valitessa painottui määrällisen ja tarkan aineiston tuottaminen yhdyskuntaseuraamustoimiston kehittämisen tarpeisiin. Internetissä tehtävän kyselytutkimuksen ollessa helppo, kattava ja tehokas keino hankkia tietoa päädyttiin se valitsemaan määrällisen tutkimuksen tiedonkeruun menetelmäksi, jolloin myös valinta määrällisestä eli kvantitatiivisesta menetelmästä syntyi. Tutkimusmenetelmän valintaa tehdessä oli kuitenkin selvää, että menetelmällä tullaan saamaan myös laadullista aineistoa, niin kuin oli tarkoituskin.

Tutkijoiden on hyvä perehtyä aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen jo aikaisessa vaiheessa. Perehtyminen auttaa myös aiheen rajaamisessa (Hirsjärvi ym. 2007: 110-115). Valittaessa lähdeaineistoa, pyrittiin olemaan tarkkoja siinä, että lähdeaineisto olisi mahdollisimman luotettavaa. Työhön pyrittiin valitsemaan tuoreita, alkuperäislähteitä. Teoreettinen viitekehys alkoi muotoutua jo suunnitteluvaiheessa lähdeaineistoa läpikäydessä. Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston johtajan toiveena oli se, että työntekijöiden työoloista monitoimitilassa saataisiin vastauksia. Kirjallisuutta tutkittaessa kävi hyvin nopeasti ilmi, että työhyvinvointi on laaja käsite, joka sisältää monia työntekijöiden työoloja mittaavia osa-alueita.

Työn onnistuminen taataan tarkalla suunnittelulla. Huonojen valintojen korjaaminen on jälkeenpäin myöhäistä ja luotettavuus voi tuolloin kärsiä. (Kananen 2014:151). Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä oli kyselylomake ja aineiston luotettavuuden arviointi huomioitiin jo kyselylomakkeen rungon suunnittelussa. Aineistonkeruun luotettavuudessa tulee myös huomioida ulkoiset olosuhteet ja teknisten välineiden toimivuus (Hirsjärvi & Hurme 2011: 184-

185). Kyselylomakkeen toimivuus varmistettiin useaan kertaan sekä ennen sen julkaisemista että sen ollessa auki vastaajille. Työntekijöiden annettiin vastata anonyymisti, jotta vastauksista tulisi mahdollisimman totuudenmukaisia. Kyselylomaketta käytettäessä on haluttu varmistaa määrällisen tutkimuksen ja sen tulosten luotettavuus eli reliabiliteetti. Luotettavuus varmistetaan validilla tutkimuksella. Validius tarkoittaa sitä, että mittaus kohdistuu mitattavaksi haluttuun asiaan. Kyselytutkimuksen vastaajajoukon rajaaminen kohdepaikan henkilöstöön on tehokas keino vahvistaa tutkimuksen validiteettiä.

Tutkimuksessa on tärkeää, että se kertoo tutkittavien ajatukset ja käsitykset mahdollisimman totuudenmukaisesti (Hirsjärvi & Hurme 2011: 189). Tämä luotettavuuden osa-alue liittyy tulosten reliabiliuden eli tulosten pysyvyyden arviointiin. Pysyvyys voidaan todeta, jos kaksi arvioijaa päätyy yhdenmukaisiin tuloksiin. (Hirsjärvi ym. 2007: 216.) Tämän osalta opinnäytetyössä onnistuttiin hyvin. Reliabiliteetin merkitys huomioitiin muun muassa huolellisella litteroinnilla. Analyysivaiheessa otettiin huomioon kaikki saatavilla oleva aineisto ja tulosten tulkinnassa päädyttiin samanlaisiin päätelmiin.

Eettiset kysymykset tutkimuksen teossa ovat sellaisia asioita, jotka saattaisivat vaarantaa tutkimuksen luotettavuutta tai tuottaa harmia tutkittaville, esimerkkinä yksityisyyden suojan rikkominen (Hirsjärvi & Hurme 2009: 24). Kyselylomakkeessa oli suostumusteksti, jossa kerrotaan vastaajan oikeuksista sekä henkilöllisyyden salaamisesta. Eettisyys otettiin huomioon myös siinä, että tutkijat tunsivat kyselyyn vastaajat entuudestaan ja toinen tutkijoista myös työskenteli aineiston keruun aikana kyseisessä toimistossa. Se, että tuntee vastaajan entuudestaan, voi vaikuttaa vastaajan antamiin vastauksiin. Kyselylomaketta käyttämällä oli tarkoitus minimoida tämä riski.

Myös erilaiset ammatilliset asenteet ja työtavat, joita tutkija on saattanut hankkia tutkimuskohteessa työskennellessään, on syytä tiedostaa ja ottaa huomioon, etteivät ne pääse vaikuttamaan kysymysten asetteluun tai aineiston tulkintaan. Koko opinnäytetyöprosessin ajan pidettiin huoli siitä, että tuloksia analysoitiin objektiivisesti sekä anonyymisti. Tulosten kannalta oli tärkeää, että vastaajat pystyivät luottamaan siihen, että vastaukset käsitellään luotamuksellisesti. Toinen tekijöistä ehti olla hetken töissä myös tutkimuksen kohteena olevassa monitoimitilassa, joten omien havaintojen rajaaminen pois tuloksista tuli ottaa tulosten analysoinnissa huomioon.

Tammikuun vastauksien litteroinnin jälkeen aineistossa oli havaittavissa toistuvia, samantyyliisiä vastauksia useissa eri kysymyksissä. Kyselylomakkeen rakenteesta ilmeni, että osa kysymyksistä sisälsi toistoa tai saman asian kysyminen kummassakin mittauksessa on muutoksen tarkastelun kannalta turhaa. Ensimmäinen kysymys vanhan toimipisteen sijainnista poistettiin kesäkuun kyselystä, sillä tieto oli saatu jo tammikuussa. Kesäkuussa vastaajat ovat olleet yh-

teisissä tiloissa puoli vuotta, jolloin vastaamisolosuhteet ovat samat. Kesäkuun vastauksia tarkasteltiin enemmän suhteessa tammikuun vastauksiin kuin edelliseen toimipaikkaan.

Vastauslomakkeesta poistettiin väittämä 'olen pystynyt vaikuttamaan riittävästi työympäristöme suunnitteluun'. Kysymyksessä haettiin vastaajan käsitystä hänen kyvystään vaikuttaa monitoimitilan suunnitteluun ennen sen valmistumista. Monitoimitilan käyttöönoton jälkeen vastaukset eivät olisi enää luotettavia, sillä vastaaja voisi tarkastella asiaa vääristyneistä lähtökohdista. Ensimmäisessä mittauksessa saatiin vastaajien käsitykset heidän vaikutusmahdollisuuksistaan. Samoilla perusteilla kesäkuun mittauksesta poistettiin monitoimitilan avaamista edeltävää aikaa koskeva viestintään liittyvä kysymys. Näiden asioiden mittaaminen uudelleen kesäkuussa ei olisi järkevää muistikuvien ja mielipiteiden muuttuessa.

Kaksi kysymystä yhdistettiin kesäkuun kyselyssä yhdeksi kysymykseksi. Alun perin kysyttiin 'Kerro millaisia ennakkokäsityksiä sinulla oli monitoimitilasta?' sekä 'Miten työskentely monitoimitilasta vastasi ennakkokäsityksiäsi?'. Kesäkuussa kysymys oli muotoiltu 'Ovatko ennakkokäsityksesi monitoimitilasta muuttuneet sen käyttöönoton jälkeen? Jos ovat, niin miten?'. Alkuperäisiin kysymyksiin ennakkokäsityksistä saatiin vastaukset tammikuussa, joten vastauksia tarkasteltaessa huomattiin, että olisi hyvä saada tietoa myös siitä, muuttuivatko ennakkokäsitykset työskentelyn aikana.

Asiakastyöhön liittyvät kolme kysymystä yhdistettiin yhdeksi kattavaksi kysymykseksi, koska ensimmäiseen kyselyyn annetuista vastauksista huomasii, että kaikkiin kolmeen kysymykseen oli vastattu hyvin samankaltaisia asioita. Alkuperäiset kysymykset olivat 'Onko yhteisten tilojen varaaminen vaikuttanut asiakastyöhön?', 'Minkälaisia muutoksia olet havainnut asiakastyössä monitoimitilan muuton jälkeen?' ja 'Onko monitoimitilalla ollut vaikutusta rikosseuraamusalan asiakkaiden kanssa työskentelyyn? Jos on, niin millaisia?'. Uusi kysymys liittyen näihin kaikkiin oli toisessa kyselyssä 'Onko monitoimitila tai yhteisesti varattavat tilat vaikuttaneet asiakastyöhön? Jos ovat, niin miten?'.

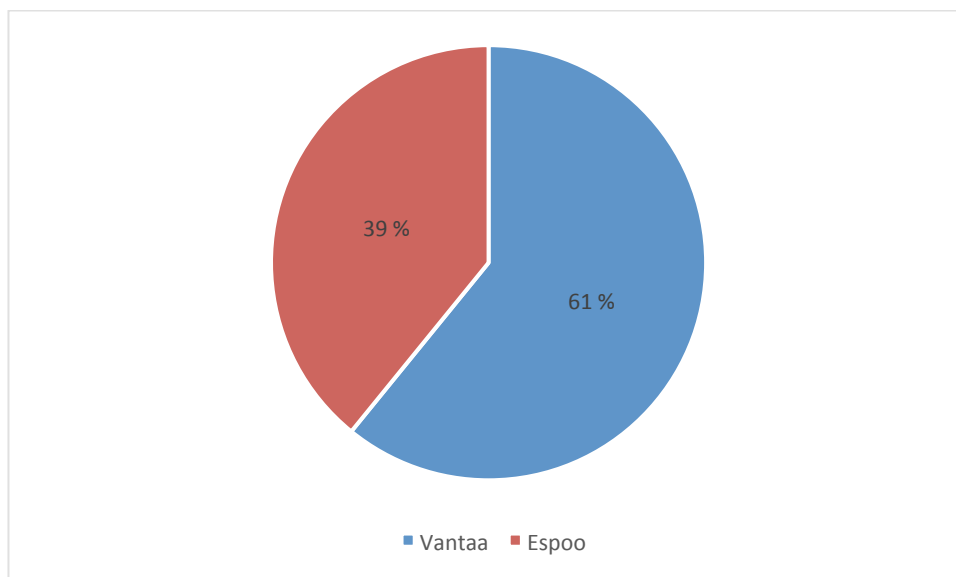
Kyselyä hieman tiivistämällä oli tarkoitus säilyttää hyvä vastausprosentti. Pitkään kyselyyn voi olla vaivalloisempaa vastata ja tässä tapauksessa olisi myös saattanut tulla liikaa toistoa, mikä olisi vähentänyt vastausmotivaatiota. Aineiston purkaminen ja käsittely helpottui vastaus-ten ollessa tiiviimmässä muodossa. Tiivistämisellä oli haluttu lopputulos ja tutkimuksen vastausprosentti pysyi hyvänä. Tammikuun kyselyssä vastausprosentti oli 85 % ja kesäkuun kyselyssä 71 %.

5 Tulokset

Tässä luvussa esitellään kyselyistä saadut vastaukset. Tammi-helmikuun ja kesä-heinäkuun vastaukset käsitellään omissa alaluvuissaan. Tulokset on esitelty kohta kohdalta samassa järjestyksessä, jossa ne esiintyvät kyselylomakkeilla.

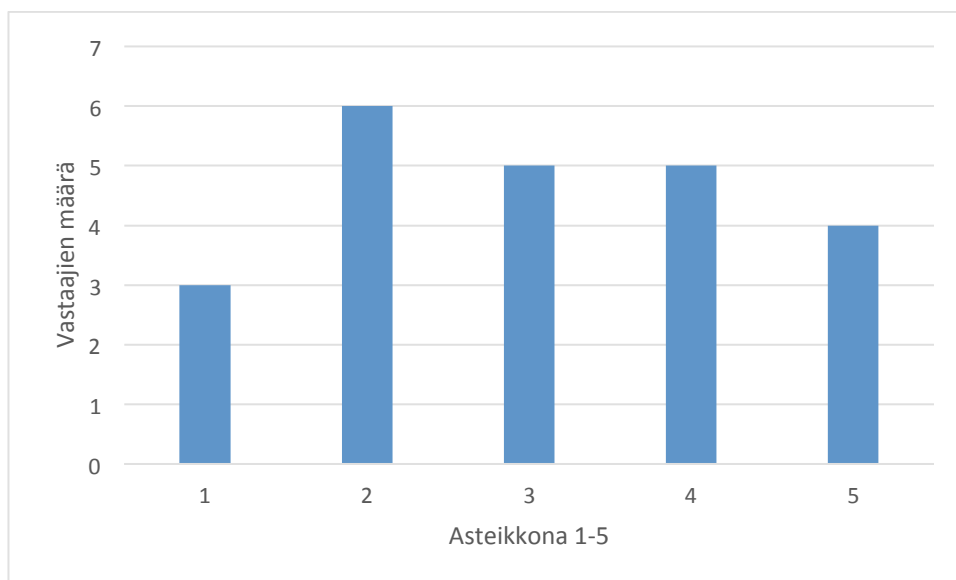
5.1 Tammikuun kyselytutkimuksen tulokset

Ensimmäinen kysely lähetettiin Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston henkilökunnalle tammikuussa 2016. Tuolloin potentiaalisia vastaajia oli 27. Kysely oli auki noin kolme viikkoa ja vastaajia kertyi tuona aikana 23 eli vain neljä henkilöä jätti vastaamatta. Kyselyn olemassa olosta muistutettiin koko henkilökunnalle laittamalla joka viikko muistutussähköposti.



Kuvio 4: Työntekijöiden edellisen toimipaikan sijaintikunta tammikuun kyselyssä (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksen ensimmäisessä kohdassa Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston henkilökunnalta kysyttiin kummissa toimiston toimipisteissä he ovat työskennelleet aikaisemmin. Tällä tarkoitettiin ennen monitoimitilaan siirtymistä edeltävää aikaa. Toimipaikan sijaintikuntaan liittyvään kysymykseen vastasi kaksikymmentäkolme (n=23) henkilöä. Vastaajista neljätoista (n=14) kertoi työskennelleensä Vantaan toimipisteessä ja yhdeksän (n=9) Espoon toimipisteessä. (Kts. Kuvio 4.)



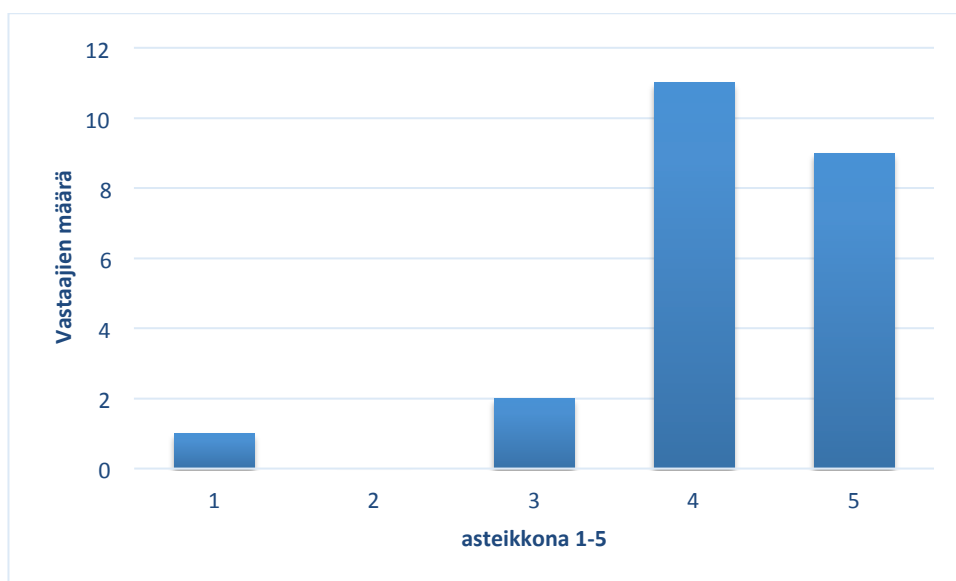
- 1 = "Täysin eri mieltä"
- 2 = "Jokseenkin eri mieltä"
- 3 = "Ei eri eikä samaa mieltä"
- 4 = "Jokseenkin samaa mieltä"
- 5 = "Täysin samaa mieltä"

Kuvio 5: Henkilökunnan näkemys vaikutusmahdollisuuksista työympäristön suunnitteluun tammikuussa (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa esitettiin väite " Olen pystynyt vaikuttamaan riittävästi työympäristömme suunnitteluun.", mihin vastattiin Likertin asteikolla yhdestä viiteen. Työympäristön suunnittelun vaikutusmahdollisuuksiin vastasi kaksikymmentäkolme (n=23) vastaajaa. Vastausvaihtoehdoissa ilmeni suurta hajontaa. Vastaajista kolme (n=3) henkilöä oli väittämän kanssa "Täysin eri mieltä", kuusi (n=6) "Jokseenkin eri mieltä", viisi (=5) "Ei eri eikä samaa mieltä", viisi (n=5) "Jokseenkin samaa mieltä" ja neljä (n=4) "Täysin samaa mieltä". (Kts. Kuvio 5.)

Työympäristön suunnitteluun liittyvän kysymyksen perusteluissa seitsemän vastaajista kertoi, että työtilojen suunnitteluun on käytetty erilaisia työryhmiä, joihin on halutessaan saanut osallistua. Kaikki vastaajat eivät ole halunneet kuitenkaan osallistua niihin. Vastaajien kesken on jonkin verran hajontaa sen suhteen, onko heidän mielipiteitään kuunneltu. Numeraalisista vastauksista asteikolla yhdestä viiteen sekä avoimissa vastauksissa korostui suuri hajonta vastausten kesken. Myös avoimissa vastauksissa ilmeni erilaisia näkökulmia. Vastaajista osan mielestä on kuunneltu tarpeeksi, osan mielestä taas ei. Vastauksista ilmeni, että suunnitelmissa oli reunaehdot, jolloin kaikkien toiveita ei voitu toteuttaa. Kaksi vastaajista on ollut suunnitteluvaiheessa virkavapaalla, joten eivät ole sen vuoksi pystyneet vaikuttamaan

työympäristön suunnitteluun ja yksi vastaajista kertoi tulleen osaksi työyhteisöä vasta sitten, kun kaikki oli jo päätetty.

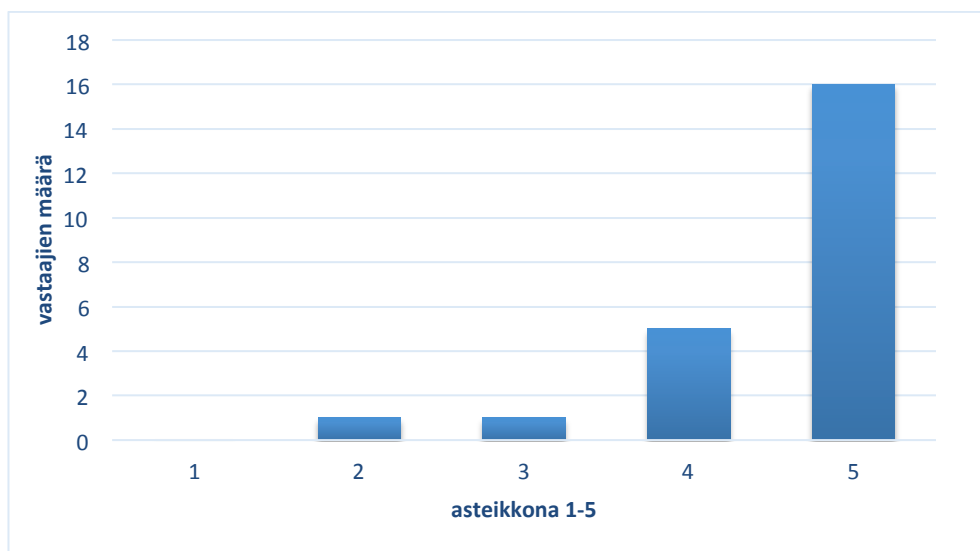


- 1 = "Täysin eri mieltä"
- 2 = "Jokseenkin eri mieltä"
- 3 = "Ei eri eikä samaa mieltä"
- 4 = "Jokseenkin samaa mieltä"
- 5 = "Täysin samaa mieltä"

Kuvio 6: Työntekijöiden vastaukset tilojen suunnittelun etenemistä koskevasta viestinnästä tammikuussa (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa esitettiin väite "Tiloissa työskenteleville viestittiin riittävästi suunnittelun etenemisestä.", mihin vastattiin Likertin asteikolla yhdestä viiteen. Tilojen suunnittelun etenemistä koskevaan viestintään vastasi kaksikymmentäkolme (n=23) vastaajaa, ja heistä 87 % oli myönteisellä kannalla. Vastaajista yksitoista (n=11) henkilöä oli väittämän kanssa "Jokseenkin samaa mieltä" sekä yhdeksän (n=9) "Täysin samaa mieltä". Loput vastaajista oli "Täysin eri mieltä" (n=1) tai "ei samaa eikä eri mieltä" (n=2). Yksikään vastaaja ei ollut jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. (Kts. Kuvio 6.)

Suunnittelun etenemisen viestintään liittyvän kysymyksen perusteluissa vastaajat saivat vastata avoimesti väittämään. Vastaajien mielestä tilojen suunnittelun etenemisestä viestittiin riittävästi. Vastausten perusteella toimistokokoukset ovat olleet suurin tiedotuskanava. Yhden vastaajan mielestä tiedotusta oli hieman liikaakin. Kaksi vastaajista kertoo olleensa virkavapaalla koko suunnitteluprosessin ajan.

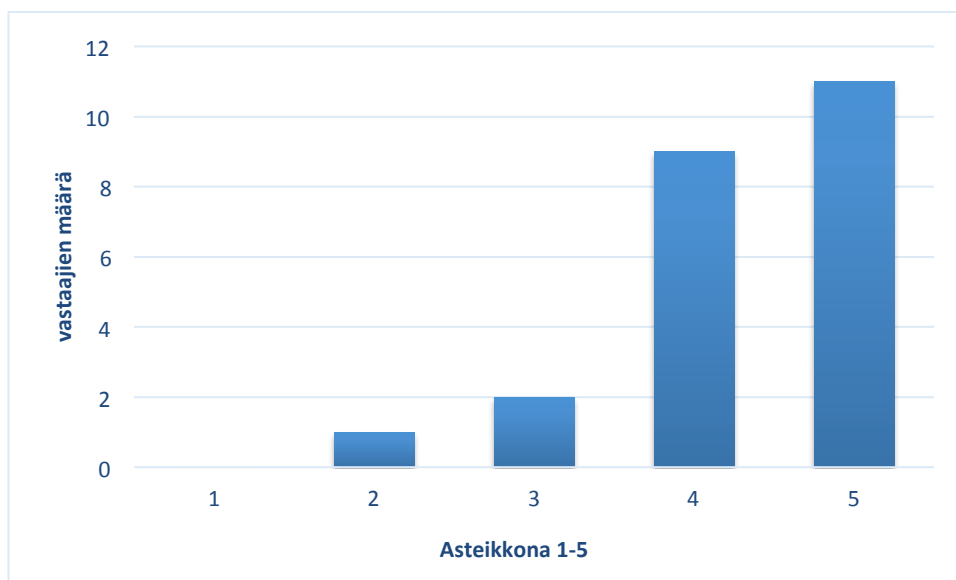


1 = "Täysin eri mieltä"
 2 = "Jokseenkin eri mieltä"
 3 = "Ei eri eikä samaa mieltä"
 4 = "Jokseenkin samaa mieltä"
 5 = "Täysin samaa mieltä"

Kuvio 7: Työntekijöiden vastaukset yhteisten pelisääntöjen sopimisesta tammikuussa (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa esitettiin väite "Työyhteisössämme on sovittu yhteiset pelisäännöt tilojen käyttötavoista.", mihin vastattiin Likertin asteikolla yhdestä viiteen. Yhteisten pelisääntöjen sopimiseen vastasi kaksikymmentäkolme (n=23) vastaajaa. Vastauksien mukaan vastaajat olivat hyvin yksimielisiä. Vastaajista viisi (n=5) henkilöä oli väittämän kanssa "Jokseenkin samaa mieltä" sekä kuusitoista (n=16) "Täysin samaa mieltä". Loput vastaajista oli "Jokseenkin eri mieltä" (n=1) tai "ei samaa eikä eri mieltä" (n=1). Yksikään vastaaja ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa. (Kts. Kuvio 7.)

Pelisääntöjen sopimiseen liittyvän kysymyksen perusteluista ilmeni, että pelisäännöistä on vastaajien mukaan sovittu etukäteen. Niitä on kuitenkin muokattu tilojen käyttöönoton jälkeen, kun niiden toimimista on voitu havaita käytännössä. Yhden vastaajan mielestä pelisääntöjen noudattaminen ei toimi, vaikka niistä on sovittu etukäteen.



- 1 = "Täysin eri mieltä"
- 2 = "Jokseenkin eri mieltä"
- 3 = "Ei eri eikä samaa mieltä"
- 4 = "Jokseenkin samaa mieltä"
- 5 = "Täysin samaa mieltä"

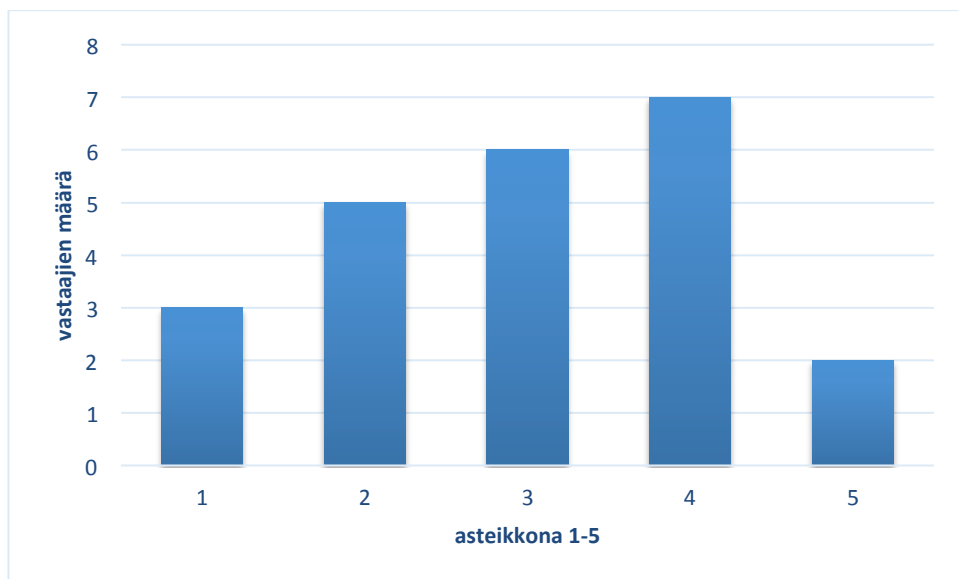
Kuvio 8: Työntekijöiden vastaukset koskien riittävää ohjeistusta tilojen käyttötavoista tammikuussa (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa esitettiin väite "Tiloissa työskenteleviä on ohjeistettu riittävästi tilojen käyttötavoista.", mihin vastattiin Likertin asteikolla yhdestä viiteen. Tilojen käyttötapojen riittävään ohjeistukseen vastasi kaksikymmentäkolme (n=23) vastaajaa, ja heistä 87 % oli myönteisellä kannalla. Vastaajista yhdeksän (n=9) henkilöä oli väittämän kanssa "Jokseenkin samaa mieltä" sekä yksitoista (n=11) "Täysin samaa mieltä". Loput vastaajista oli "Jokseenkin eri mieltä" (n=1) tai "ei samaa eikä eri mieltä" (n=2). Yksikään vastaaja ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa. (Kts. Kuvio 8.)

Tilojen käyttötapojen riittävää ohjeistusta käsittelevön kysymyksen perustelut -kohdasta saatujen vastausten perusteella ilmeni, että tilojen käyttötapoja koskeva ohjeistus on vastaajien mielestä ollut riittävää. Yhden vastaajan mielestä ohjeistus on ollut hajanaista useiden sähköpostien takia, joten niiden omaksuminen on ollut haastavaa.

Tammikuun kyselytutkimuksessa pyydettiin " Kerro, millaisia ennakkokäsityksiä sinulla oli monitoimitilasta.". Kysymykseen vastasi kaksikymmentäkolme henkilöä (n=23). Vastaajista viidellätoista (n=15) on ollut ennakkokäsityksiä, että keskittyminen tulisi häiriintymään monitoimitilassa työskennellessä. Yhdelle (n=1) vastaajista tämä ei kuitenkaan vaikuta olleen minkäänlainen huoli. Asiakasvastaanottoon tarkoitettujen huoneiden riittävydestä ja

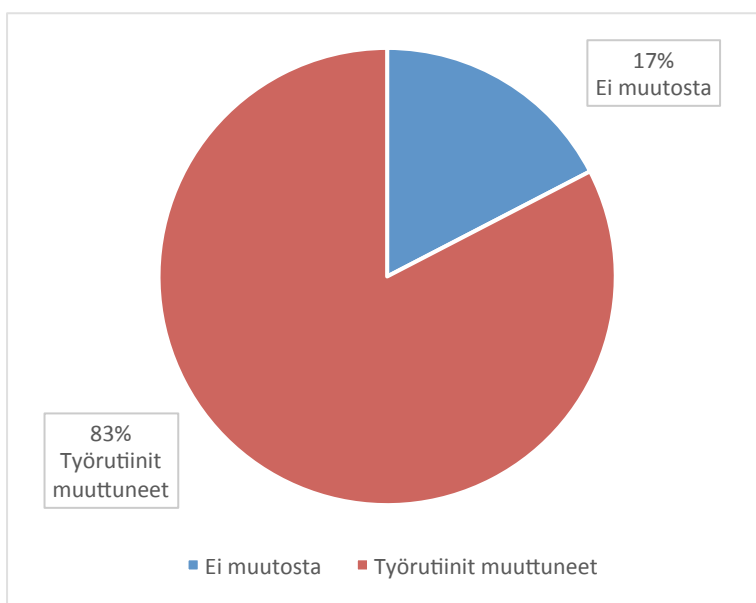
huoneiden erillinen varaaminen on herättänyt ennakkokäsityksiä suunnitteluvaiheessa. Viisi (n=5) vastaajaa oli miettinyt työn tekemisen hankaloitumista kiinteiden työpisteiden jäädessä pois. Yhdelläkään vastaajalla ei ollut positiivista ennakkokäsitystä monitoimitilassa työskentelystä.



- 1 = "Ei vastannut ollenkaan"
- 2 = "Vastasi huonosti"
- 3 = "Vastasi jossain määrin"
- 4 = "Vastasi paljon"
- 5 = "Vastasi täysin"

Kuvio 9: Työntekijöiden vastaukset ennakkokäsityksien vastaavuudesta toteutuneeseen työskentelyyn monitoimitilassa tammikuussa (n=23).

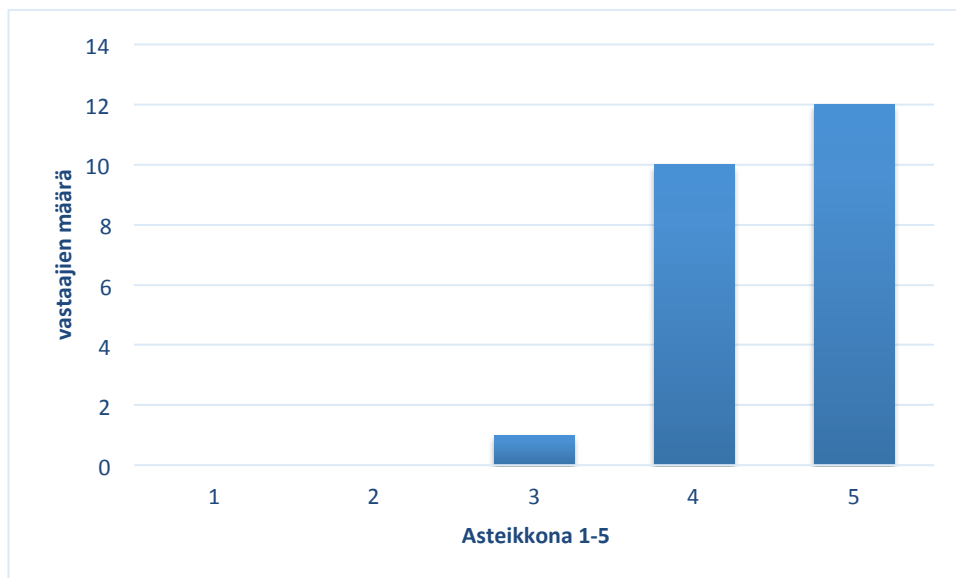
Tammikuun kyselytutkimuksessa kysyttiin "Miten työskentely monitoimitilassa vastasi ennakkokäsityksiä?". Vastausvaihtoehdot olivat Likertin asteikolla yhdestä viiteen. Ennakkokäsitysten vastaavuuteen toteutuneessa työssä vastasi kaksikymmentäkolme (n=23) vastaajaa. Vastausvaihtoehdoissa ilmeni suurta hajontaa. Vastaajista kolme (n=3) henkilöä vastasi kysymykseen "Ei vastannut ollenkaan", viisi (n=5) "Vastasi huonosti", kuusi (n=6) "Vastasi jossain määrin", seitsemän (n=7) "Vastasi paljon" ja kaksi (n=2) "Vastasi täysin". (Kts. Kuvio 9.)



Kuvio 10: Vastaajien työrutiinien muutos monitoimitilaan muuton jälkeen tammikuussa (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa kysyttiin ”Ovatko työrutiinisi muuttuneet?”. Kysymys oli suljettu kysymys, johon pystyi vastaamaan kyllä tai ei. Neljän (n=4) vastaajan mukaan työrutiinit eivät olleet muuttuneet ja yhdeksäntoista (n=19) vastaajan työrutiinit olivat muuttuneet. (Kts. Kuvio 10.)

Työrutiinien muutokseen ”Kyllä” -vastanneilta kysyttiin vielä avoimella kysymyksellä, miten heidän työrutiininsa olivat muuttuneet. Suurin osa muutoksista liittyy työn organisointiin oman työpisteen puuttumisen takia. Yhdeksän (n=9) vastaajaa kertoi, että joutuvat suunnittelemaan perustyöntekoaan paljon enemmän, koska tavaroita joutuu siirtämään useammin paikasta toiseen ja koska puheluita ei aina viitsi soittaa työpisteellä. Asiakastapaamisiin valmistautuminen ja niiden sujuvuus on myös tuottanut päänvaivaa. Huoneiden varaaminen on hankaloittanut asiakastyötä.

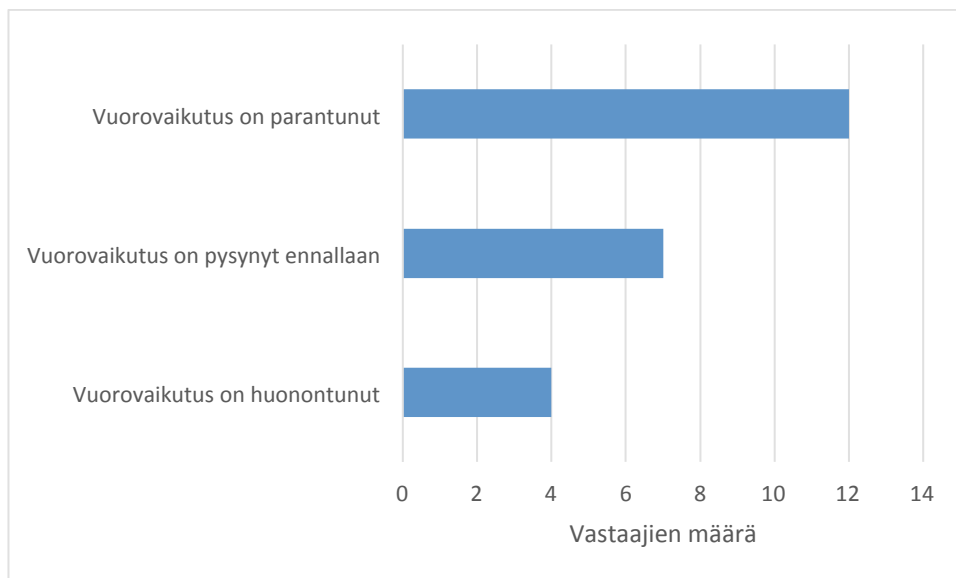


1 = "Erittäin huono"
 2 = "Huono"
 3 = "Ei hyvä eikä huono"
 4 = "Hyvä"
 5 = "Erittäin hyvä"

Kuvio 11: Vastaajien mielipide ryhmähengestä työpaikalla tammikuussa (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa esitettiin väite " Ryhmähenki työpaikalla on mielestäni.", mihin vastattiin Likertin asteikolla yhdestä viiteen. Työpaikan ryhmähengen vastasi yhdeksästätoista (n=19) vastaajaa. Lähes kaikki vastaajat olivat myönteisellä kannalla, sillä 96 % oli joko "Jokseenkin samaa mieltä" (n=10) tai "Täysin samaa mieltä" (n=12). Yhden (n=1) vastaajan mielestä ryhmähenki oli "Ei hyvä eikä huono". Yksikään vastaaja ei pitänyt ryhmähengeä "Huonona" tai "Erittäin huonona". (Kts. Kuvio 11.)

Ryhmähengeä koskevaan kysymykseen tulleiden perustelujen mukaan ryhmähenki on kaikkien vastaajien mielestä hyvä. Osan mielestä monitoimitila on vaikuttanut myös positiivisesti ryhmähengen, koska työkaverit ovat entistä paremmin saatavilla. Yksi (n=1) vastaajista pohti sen vaikuttavan työn tehokkuuteen, koska monitoimitilassa jää helpommin keskustelemaan työkaverin kanssa. Kaksi (n=2) vastaajista kehui yleistä ilmapiiriä ja ryhmähengeä, mutta totesivat yhteisöllisyyden heikentyneen isossa toimistossa.



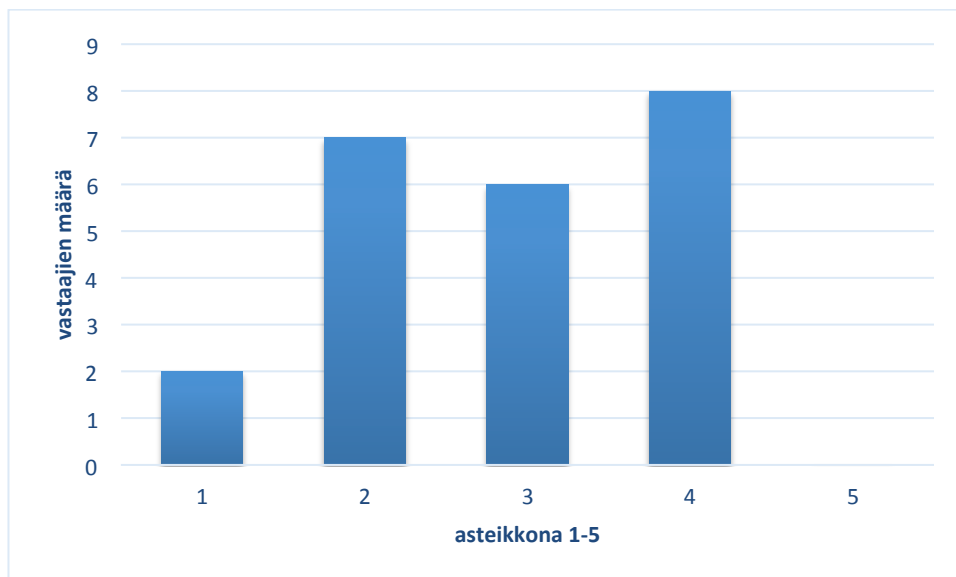
Kuvio 12: Vastaajien mielipiteet monitoimitilan vaikutuksista työhyvinvointiin tammikuussa (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa kysyttiin: ”Millainen vaikutus monitoimitillala on ollut vuorovaikutukseen?”. Suljetulla kysymyksellä oli kolme vastausvaihtoehtoa, jotka olivat ”Vuorovaikutus on parantunut”, ”Vuorovaikutus on pysynyt ennallaan” ja ”Vuorovaikutus on huonontunut”. Kysymykseen vastasi kaksikymmentäkolme vastaajaa (n=23). Vastaajista kahdentoista (n=12) mielestä vuorovaikutus oli parantunut, seitsemän (n=7) mielestä vuorovaikutus oli pysynyt ennallaan ja neljän (n=4) mielestä vuorovaikutus oli huonontunut. (Kts. Kuvio 12.)

Vuorovaikutuksen muutokseen liittyvän kysymyksen perustelujen mukaan vastaajat mieltävät vuorovaikutuksen hyvin eri tavalla. Kaksitoista (n=12) vastaajista oli sitä mieltä, että vuorovaikutus on lisääntynyt monitoimitilan johdosta. Kuusi (n=6) vastaajaa kertoi alkaneensa kommunikoida myös muiden kuin vain tuttujen ihmisten kanssa. Tähän vaikuttaa vierustoverin päivittäinen vaihtuminen. Kaksi (n=2) vastaajista on tehnyt havainnon, että vuorovaikutuksesta on tullut pinnallisempaa, koska monitoimitilassa ei pysty käymään enää niin syvällisiä keskusteluja. Juuri tästä syystä muutama vastaaja kokee vuorovaikutuksen huonontuneen.

Tammikuun kyselytutkimuksessa kysyttiin avoimella kysymyksellä: ”Millä tavalla monitoimitila on vaikuttanut mielestäsi työilmapiiriin ja työyhteisöön?”. Kysymykseen vastasi yhdeksäntoista vastaajaa (n=19). Vastaajista yhdeksän (n=9) mielestä monitoimitila on vaikuttanut työyhteisöön ja sen ilmapiiriin positiivisesti tai myönteisesti. Yhden (n=1) vastaajan mielestä ilmapiiriä laskee vain se, että monitoimitilaan ei ole vielä totuttu ja siitä syystä toimiminen on vielä epävarmaa. Yksi (n=1) vastaajista mainitsee erikseen, että työilmapiiri on parantunut verrattuna Espoon toimistoon, jossa pieni työyhteisö on aiemmin aiheuttanut paljon kärhämiä. Eräs (n=1) vastaaja on havainnut positiivisen muutoksen johtoportaan ja

työntekijöiden välillä, koska johtajat ovat tätä nykyä työntekijöiden kanssa samassa tilassa. Neljä (n=4) vastaajista oli sitä mieltä, että tässä vaiheessa on vielä liian aikaista sanoa, millä tavalla monitoimitila olisi vaikuttanut työilmapiiriin ja - yhteisöön. Vain kaksi (n=2) vastaajaa näki muutoksen negatiivisena: yksi (n=1) vastaajista oli sitä mieltä, että asiakastapauksia ei tule enää purettua työkaverien kanssa ja että enää ei tiedä kollegojensa menoista mitään.



1 = "Ei lainkaan"
 2 = "Vähän"
 3 = "Jokseenkin"
 4 = "Paljon"
 5 = "Erittäin paljon"

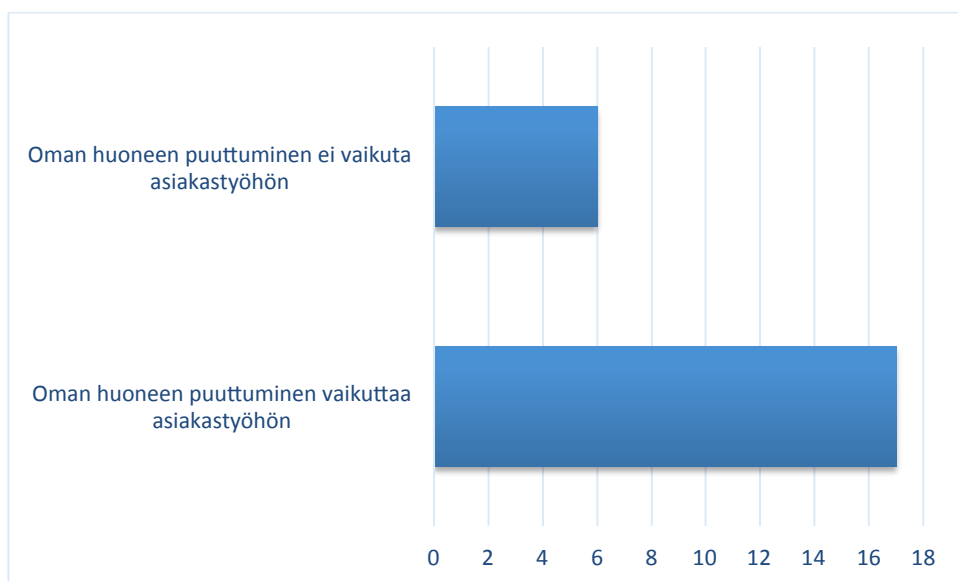
Kuvio 13: Vastaajien mielipiteet monitoimitilan tehokkuudesta tammikuussa (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa kysyttiin ” Onko monitoimitilassa työskentely tehokasta?”, mihin vastattiin Likertin asteikolla yhdestä viiteen. Työskentelyn tehokkuuteen vastasi kaksikymmentäkolme (n=23) vastaajaa, vastauksissa oli jonkin verran hajontaa. Vastaajista kaksi (n=2) henkilöä vastasi kysymykseen ”Ei lainkaan”, seitsemän (n=7) ”Vähän”, kuusi (n=6) ”Jokseenkin”, kahdeksan (n=8) ”Paljon”. Yhdenkään vastaajan mielestä työskentely ei ollut ”Erittäin paljon” tehokasta. (Kts. Kuvio 13.)

Työskentelyn tehokkuuteen liittyvän kysymyksen perusteluissa avointen vastausten perusteella melkein kaikkien vastaajien mielestä monitoimitilassa työskenteleminen ei ole tehokasta tai ainakin työskentelyn tehokkuus on laskenut verrattuna aiempaan. Vastaajista viisitoista (n=15) oli tuonut avoimissa vastauksissa esille sen, että omalla kohdallaan tehokkuus oli ainakin joltain osin laskenut. Tämä johtuu vastaajien mielestä siitä, että työvälineitä pitää

kasata ja purkaa enemmän sekä siirtää paikasta toiseen. Toisaalta kolme vastaajista toi esille myös tehokkuudessa tapahtuneita positiivisia muutoksia.

Myös puhelinkoppeihin siirtyminen esti tehokkuutta muutaman mielestä. Vastaajat myös olivat sitä mieltä, että ainakin tällä hetkellä osa tavaroista on hukassa. Monia häiritsee ympärillä tapahtuva puhuminen ja muu hälinä. Neljä (n=4) vastaajista ei ollut jättänyt tähän mitään perusteluja ja neljä (n=4) vastaajista ei ole huomannut tehokkuuden osalta eroa entiseen. Monet vastauksista keskittyivät vertailemaan eroa aikaisempaan, eikä kertomaan monitoimitilan tehokkuudesta yleisesti.

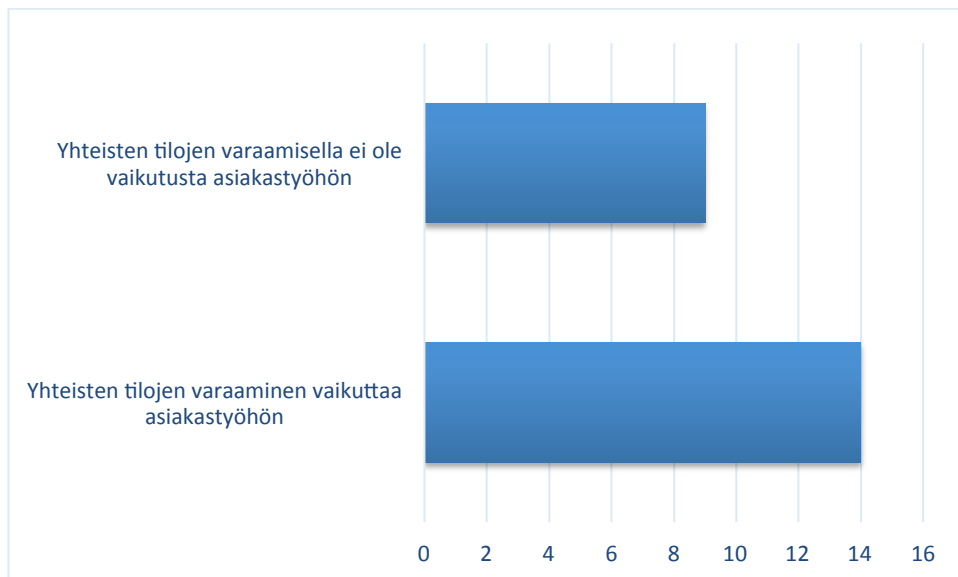


Kuvio 14: Vastaajien mielipide oman huoneen puuttumisesta tammikuussa (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa kysyttiin: ”Onko oman huoneen puuttuminen vaikuttanut asiakastyöhön?”. Suljettuun kysymykseen pystyi vastaamaan joko kyllä tai ei. Kysymykseen vastasi kaksikymmentäkolme vastaajaa (n=23). Vastaajista seitsemätoista (n=17) mielestä oman huoneen puuttuminen oli vaikuttanut asiakastyöhön ja kuuden (n=6) mielestä oman huoneen puuttuminen ei ollut vaikuttanut asiakastyöhön. (Kts. Kuvio 14.)

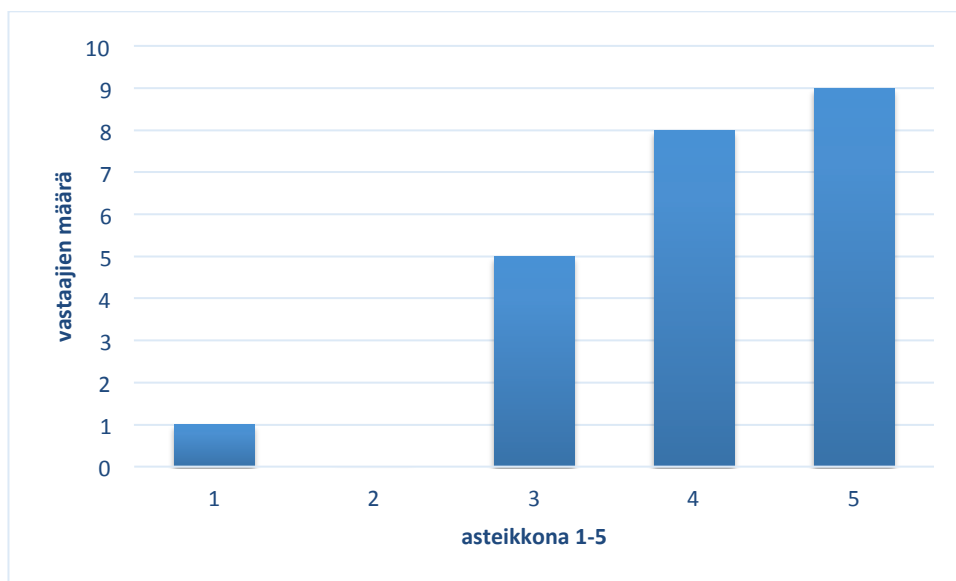
Oman huoneen puuttumiseen ”Kyllä” -vastauksen antaneilta kysyttiin, millä tavalla oman huoneen puuttuminen oli vaikuttanut asiakastyöhön. Suurinta kritiikkiä herätti asiakashuoneiden varaamiseen liittyvät asiat. Yhdeksän (n=9) vastaajaa oli kiinnittänyt tähän asiaan huomiota; vastaajien mielestä asiakasvastaanottohuoneita ei ole tarpeeksi ja niiden varaamiseen sekä aikataulujen suunnitteluun menee turhaa aikaa. Yksi (n=1) vastaajista oli huomannut, että osa asiakkaista on jäänyt helpommin tulematta tapaamisiin pidemmän matkan takia. Neljää (n=4) vastaajaa oli mietityttänyt aikataulujen joustamattomuus ja kaksi (n=2) vastaajaa kertoi, että asiakastapaamisten sisällön suunnittelu on saanut väistyä muun

yleisen organisoinnin tieltä. Kyselylomakkeessa seuraava kysymys käsitteli erikseen sitä, onko yhteisten tilojen varaaminen vaikuttanut asiakastyöhön. Kysymyksen vastaukset olivat sisällöltään samankaltaisia edellisen kysymyksen kanssa.



Kuvio 15: Yhteisten tilojen varaamisen vaikutus asiakastyöhön tammikuussa (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa kysyttiin: ”Onko yhteisten tilojen varaaminen vaikuttanut asiakastyöhön?”. Suljettuun kysymykseen pystyi vastaamaan joko kyllä tai ei. Kysymykseen vastasi kaksikymmentäkolme vastaajaa (n=23). Vastaajista neljäntoista (n=14) mielestä yhteisten tilojen varaaminen oli vaikuttanut asiakastyöhön ja yhdeksän (n=9) mielestä yhteisten tilojen varaaminen ei ollut vaikuttanut asiakastyöhön. (Kts. Kuvio 15.)



1 = "Erittäin harvoin tai ei koskaan"

2 = "Harvoin"

3 = "Silloin tällöin"

4 = "Paljon"

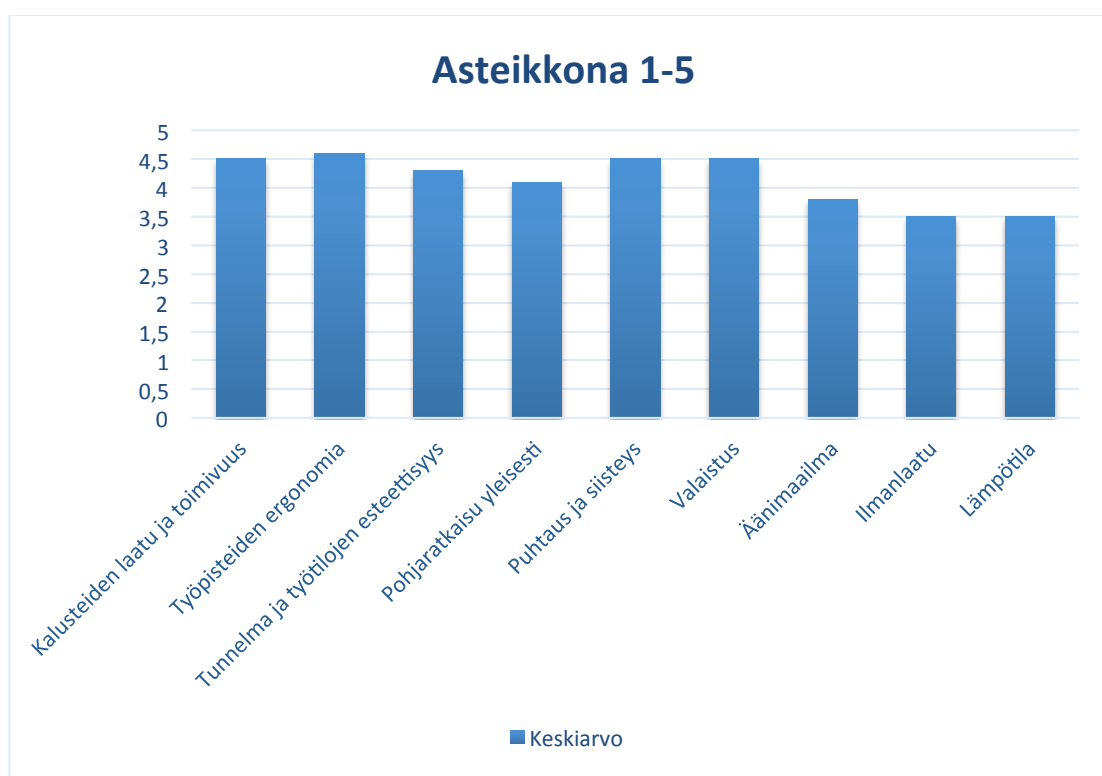
5 = "Hyvin usein tai aina"

Kuvio 16: Keskeytykset työssä vastaajien mukaan tammikuussa (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa kysyttiin kysymys "Tuleeko työssäsi keskeytyksiä?", mihin vastattiin Likertin asteikolla yhdestä viiteen. Keskeytyksiin vastasi kaksikymmentäkolme (n=23) vastaajaa, ja heistä 74 % oli sitä mieltä, että keskeytyksiä tulee paljon. Vastaajista kahdeksan (n=8) henkilöä vastasi kysymykseen "Paljon" sekä yhdeksän (n=9) "Hyvin usein tai aina". Loput vastaajista vastasi, että keskeytyksiä tulee "Silloin tällöin" (n=5) tai "Erittäin harvoin tai ei koskaan" (n=1). Yksikään vastaaja ei ollut sitä mieltä, että keskeytyksiä tulisi harvoin. (Kts. Kuvio 16)

Kyselylomakkeessa kysyttiin edelliseen kysymykseen liittyen avoimella kysymyksellä: "Millaisia keskeytyksiä?". Kysymykseen vastasi kaksikymmentäyksi vastaajaa (n=21). Vastaajista yhdentoista (n=11) mielestä työkaverit tulevat tätä nykyä huomattavasti helpommin kysymään asioita ja lähestyvät muita paljon matalammalla kynnyksellä. Tämä aiheuttaa työhön keskeytyksiä. Keskeytyksiä aiheuttavat myös toisten keskustelut, puhelimesa puhuminen ja ohi käveleminen. Kaksi (n=2) vastaajista on kuitenkin sitä mieltä, että samoja keskeytyksiä oli myös aiemman toimiston aikaan. Tavaroiden hakeminen ja siirtäminen aiheuttavat myös osaltaan keskeytyksiä työhön.

Tammikuun kyselyssä kysyttiin avoimella kysymyksellä: ”Vaikuttavatko keskeytykset työn tekemiseen?”. Kysymykseen vastasi kaksikymmentäkaksi vastaajaa (n=22). Melkein kaikkien vastaajien mielestä keskeytykset vaikuttavat työn tekemiseen. Neljä (n=4) vastaajaa kertoi, että keskeytysten takia asioiden tekemisessä kuluu pidempi aika. Kuudella (n=6) vastaajalla katkeaa ajatus, jonka jälkeen on vaikeampi jatkaa siitä, mihin jäi. Keskeytykset vaikuttavat tehokkuuteen muutaman mielestä ja yksi (n=1) kertoo olevansa väsyneempi työpäivän jälkeen kuin ennen. Kaksi (n=2) vastaajista oli sitä mieltä, että keskeytykset eivät juuri vaikuta työn tekemiseen.



- 1 = ”Erittäin tyytymätön”
- 2 = ”Tyytymätön”
- 3 = ”Ei tyytymätön eikä tyytyväinen”
- 4 = ”Tyytyväinen”
- 5 = ”Erittäin tyytyväinen”

Kuvio 17: Vastaajien tyytyväisyys fyysisiin tekijöihin tammikuussa (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa kysyttiin ”Miten tyytyväinen olet seuraaviin fyysisiin tekijöihin työtiloissanne?”. Kysymykseen vastasi kaksikymmentäkolme vastaajaa (n=23). Vastausten mukaan monitoimitilan fyysisiin tekijöihin on oltu pääasiassa tyytyväisiä. Kokonaisvaltaisesti keskiarvo fyysiset tekijät huomioiden oli 4,1. Erityisesti työpuisteiden ergonomiaan oltiin tyytyväisiä, se oli saanut keskiarvoksi 4,6. Kalusteiden laatu ja toimivuus, puhtaus ja siisteys

sekä valaistus oli saanut keskiarvoksi 4,5. Tunnelma ja työtilojen esteettisyys oli saanut keskiarvoksi 4,3. Pohjaratkaisu yleisesti oli saanut keskiarvoksi 4,1. Äänimaailma oli saanut keskiarvoksi 3,8. Matalimmat pisteen annettiin ilmanlaatuun ja lämpötilaan liittyen, jotka saivat kumpainenkin kyselyssä keskiarvoksi 3,5. Yllä olevassa taulukossa näkyy kaikkien kysyttyjen osa-alueiden keskiarvot. (Kts. Kuvio 17.)

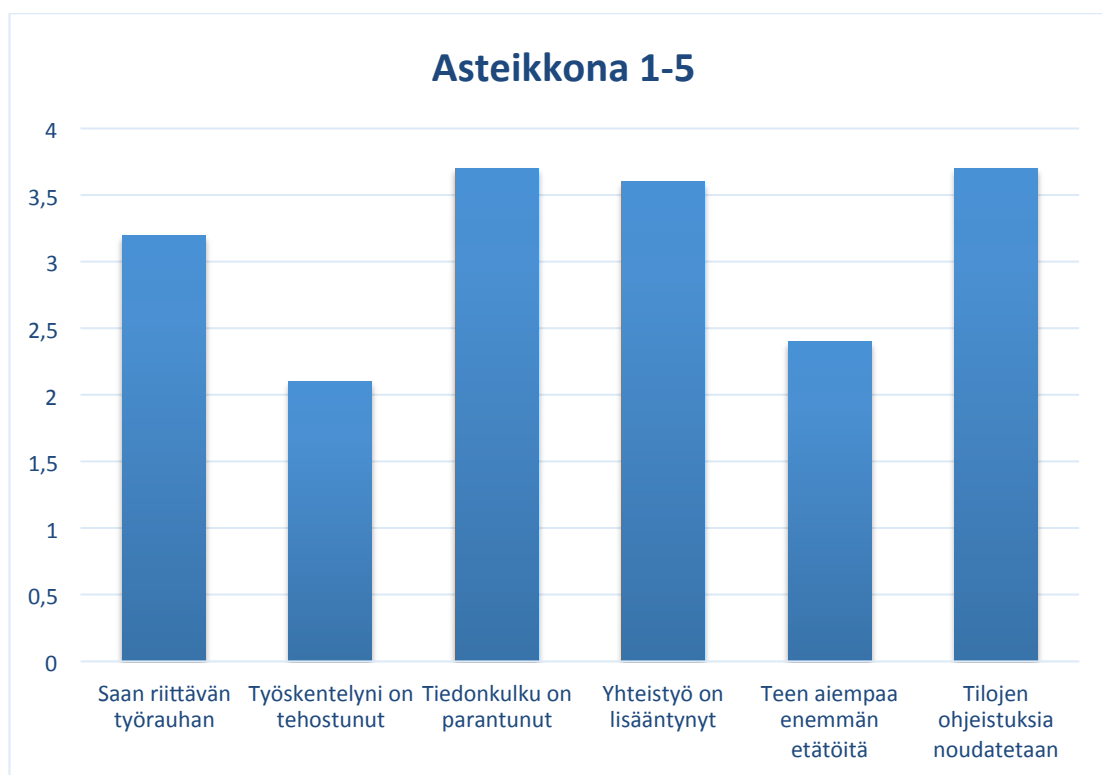


1 = "Aivan liian vähän"
 2 = "Liian vähän"
 3 = "Ei vähän eikä liikaa"
 4 = "Liikaa"
 5 = "Aivan liikaa"

Kuvio 18: Erityyppisten tilojen riittävyys vastaajien mielestä tammikuussa (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa kysyttiin ” Miten koet erityyppisten tilojen riittävyyden suhteessa tarpeeseen?”. Kysymykseen vastasi kaksikymmentäkolme vastaajaa (n=23). Erityyppisten tilojen, kuten kokoustilojen, vetäytymistilojen ja vastaavien riittävyydessä oli vastaajien keskuudessa jonkin verran hajontaa. Kokonaisvaltaisesti tarkastellessa keskiarvoksi tuli 3,4. Taukotilat saivat parhaan keskiarvon, 4,1. Hiljaiset työpisteet saivat keskiarvoksi 4. Avoimet keskustelualueet saivat keskiarvoksi 3,8. Puhelinkopit saivat keskiarvoksi 3,5. Yhden henkilön vetäytymistilat saivat keskiarvoksi 3,4. Pienet neuvottelutilat saivat keskiarvoksi 3. Tarpeeksi

suurta neuvottelutilaa ei vastaajien mielestä ilmeisesti ole sen saadessa keskiarvoksi 2,3. Yllä olevassa taulukossa kaikkien eri tilojen keskiarvot. (Kts. Kuvio 18.)

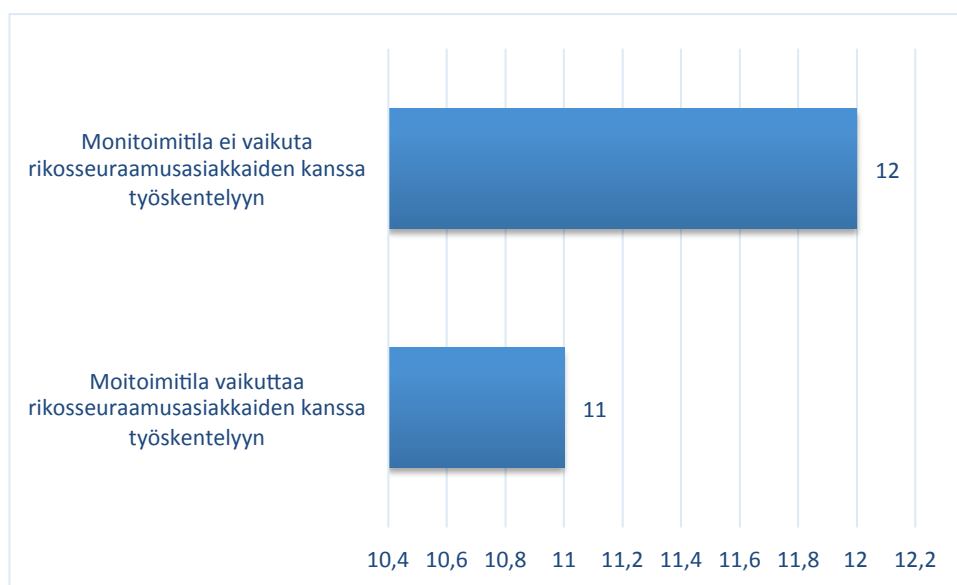


- 1 = "Täysin eri mieltä"
- 2 = "Eri mieltä"
- 3 = "Ei samaa eikä eri mieltä"
- 4 = "Samaa mieltä"
- 5 = "Täysin samaa mieltä"

Kuvio 19: Monitoimitilan vaikutukset työhön vastaajien mielestä tammikuussa (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa pyydettiin pisteyttämään monitoimitilaan liittyviä tekijöitä, joilla oletettiin olevan vaikutuksia työhön. Väittämä oli "Monitoimitilan vaikutukset työhön." ja sen alle oli listattu eri asioita. Kysymykseen vastasi kaksikymmentäkolme henkilöä (n=23). Parhaat pisteet saivat tiedonkulun parantuminen sekä ohjeistusten noudattaminen. Näissä keskiarvoksi tuli 3,7. Huonoimman keskiarvon sai työskentelyn tehostuminen, joka sai luvun 2,1. Riittävän työrauhan saaminen jakoi mielipiteitä, se sai keskiarvoksi 3,2. Yhteistyö oli vastausten perusteella lisääntynyt jonkin verran, se sai keskiarvoksi 3,6. Etätöiden tekeminen ei vielä tammikuussa ollut juurikaan lisääntynyt, keskiarvoksi tuli 2,4. Yllä olevassa taulukossa näkyvissä keskiarvot eri väittämistä. (Kts. Kuvio 19.)

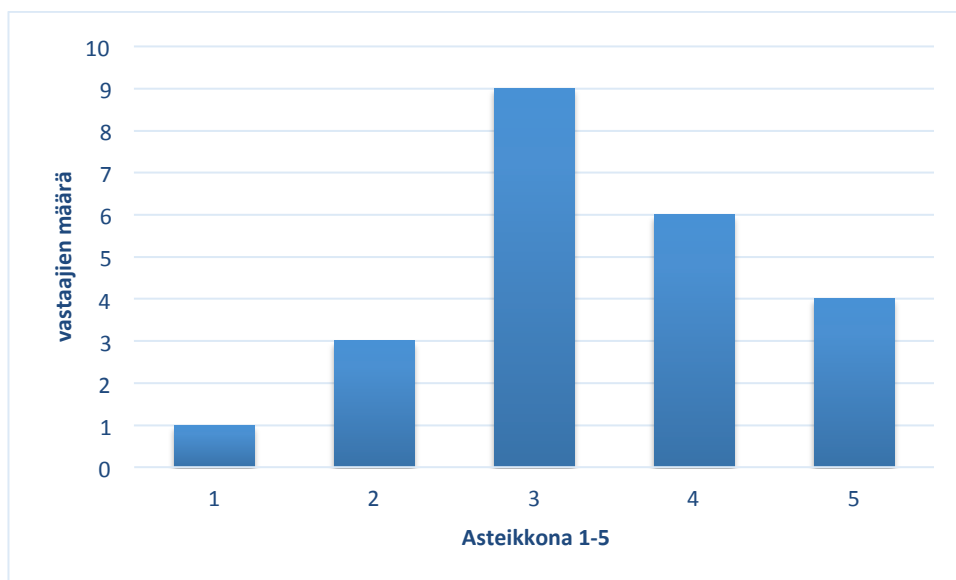
Tammikuun kyselytutkimuksessa kysyttiin avoimella kysymyksellä ” Minkälaisia muutoksia olet havainnut asiakastyössä monitoimitilaan muuton jälkeen?”. Kysymykseen vastasi kaksikymmentä (n=20) henkilöä. Vastauksissa oli havaittavissa hyvin samanlaisia vastauksia kuin aiemmin esitetyissä asiakastyöhön liittyvissä kysymyksissä. Vastaukset liittyvät pääosin asiakastilojen varaamiseen ja joustamattomuuteen. Vastaajista neljä (n=4) ei ollut huomannut minkäänlaisia muutoksia.



Kuvio 20: Monitoimitilan vaikutukset rikosseuraamusalan asiakkaiden kanssa työskentelyyn (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa kysyttiin ”Onko monitoimitilalla ollut vaikutuksia rikosseuraamusalan asiakkaiden kanssa työskentelyyn? Jos on, niin millaisia?” Kysymykseen vastasi kaksikymmentäkolme (n=23) henkilöä. Kysymykseen oli mahdollista vastata joko kyllä tai ei. ”Ei” vastasi kaksitoista (n=12) henkilöä. ”Kyllä” vastasi yksitoista (n=11) henkilöä. (Kts. Kuvio 20.)

”Kyllä” vastanneilta kysyttiin vielä erikseen avoimella kysymyksellä, minkälaisia vaikutuksia monitoimitilalla oli rikosseuraamusasiakkaiden kanssa työskentelyyn. Avoimen kysymyksen vastauksissa oli havaittavissa hyvin samanlaisia vastauksia kuin aiemmin esitetyissä asiakastyöhön liittyvissä kysymyksissä. Vastaukset liittyvät pääosin asiakastilojen varaamiseen ja joustamattomuuteen. Vastaajista neljä (n=4) ei ollut huomannut minkäänlaisia muutoksia. Yksi (n=1) vastaajista oli kuitenkin tuonut esille seikan, mikä ei ollut tullut vielä aiemmissa vastauksissa ilmi; vastaajan mielestä turvallisuusasiat hakevat vielä paikkaansa. Muut vastauksista koskivat aikatauluttamista, yksi (n=1) vastaajista myös mainitsi pidemmän matkan toimistolle ja yksi (n=1) epäili, että muutoksen paineet välittyvät myös asiakkaisiin.

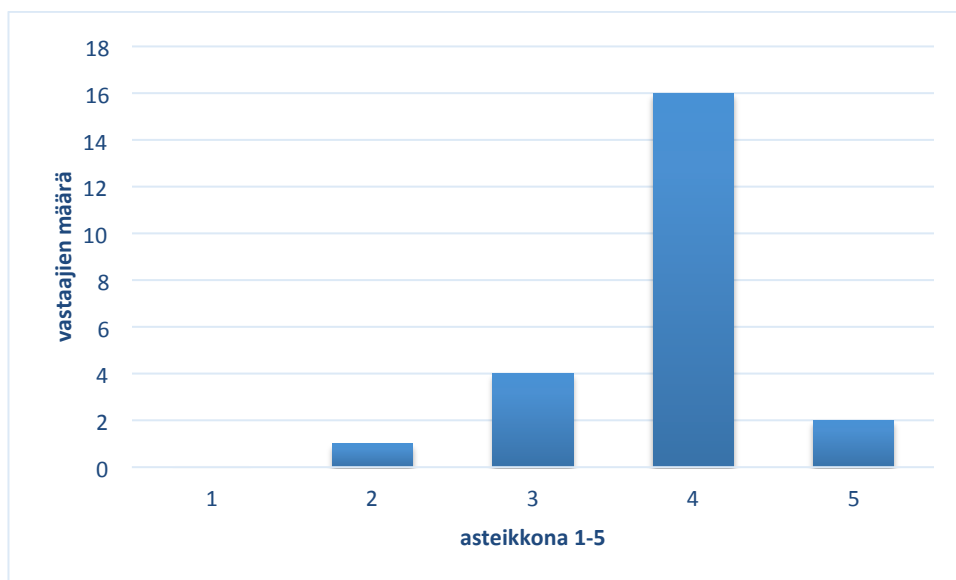


1 = "Ei yhtään"
 2 = "Huonosti"
 3 = "Ei huonosti eikä hyvin"
 4 = "Hyvin"
 5 = "Todella hyvin"

Kuvio 21: Työntekijöiden mielipide siitä onko heitä kuultu tarpeeksi muutoksen osalta tammikuussa (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa kysyttiin kysymys ” Onko henkilöstöä mielestäsi kuultu tarpeeksi muutoksen osalta?”, mihin vastattiin Likertin asteikolla yhdestä viiteen. Muutoksesta kuulemiseen vastasi kaksikymmentäkolme (n=23) vastaajaa, ja heistä yhdeksän (n=9) vastasi kysymykseen ”Ei huonosti eikä hyvin” eli 39 % vastaajista oli neutraalilla kannalla. Kuusi (n=6) vastasi kysymykseen ”Hyvin” ja neljä (n=4) vastasi kysymykseen ”Todella hyvin” eli 43 % oli sitä mieltä, että heidän mielipidettään oli kuultu muutoksen osalta. Kolme (n=3) vastasi kysymykseen ”Huonosti” ja yksi (n=1) ”Ei yhtään” eli 17 % vastaajista oli sitä mieltä, että kuuleminen oli ollut huonoa. (Kts. Kuvio 21.)

Muutokseen liittyvää kuulemista käsittelevään kysymykseen oli mahdollisuus antaa perusteluja. Perusteluihin annettujen avointen vastausten perusteella vastaajista suurimman osan mielestä henkilöstöä on kuultu muutoksen osalta, vain yksi (n=1) vastaajista oli sitä mieltä, että häntä ei ole kuultu yhtään. Neljä (n=4) henkilöä tuo vastauksissaan ilmi, että kuulemisesta huolimatta eivät ole pystyneet asioihin juurikaan vaikuttamaan. Seitsemän (n=7) vastaajaa ei ollut kommentoinut tähän perusteluissaan mitään.

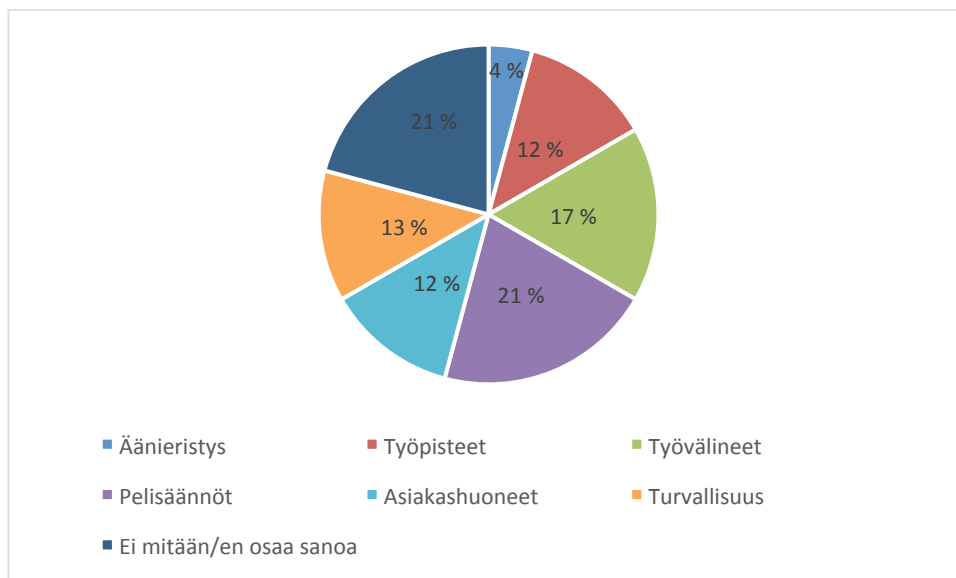


1 = "Ei ollenkaan"
 2 = "Vähän"
 3 = "Jonkin verran"
 4 = "Paljon"
 5 = "Todella paljon"

Kuvio 22: Monitoimitilan vaikutukset viihtymiseen työssä tammikuussa (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa kysyttiin kysymys ” Onko monitoimitila vaikuttanut viihtymiseen työssäsi?”, mihin vastattiin Likertin asteikolla yhdestä viiteen. Työssä viihtymiseen vastasi kaksikymmentä (n=23) vastaajaa, ja heistä 78 % oli sitä mieltä, että monitoimitila oli vaikuttanut työssä viihtymiseen. Vastaajista kuusitoista (n=16) henkilöä vastasi kysymykseen ”Paljon” sekä kaksi (n=2) ”Todella paljon”. Loput vastaajista vastasivat kysymykseen ”Vähän” (n=1) tai ”Jonkin verran” (n=4). Yksikään vastaaja ei vastannut, että monitoimitila ei olisi vaikuttanut ollenkaan työssä viihtymiseen. (Kts. Kuvio 22.)

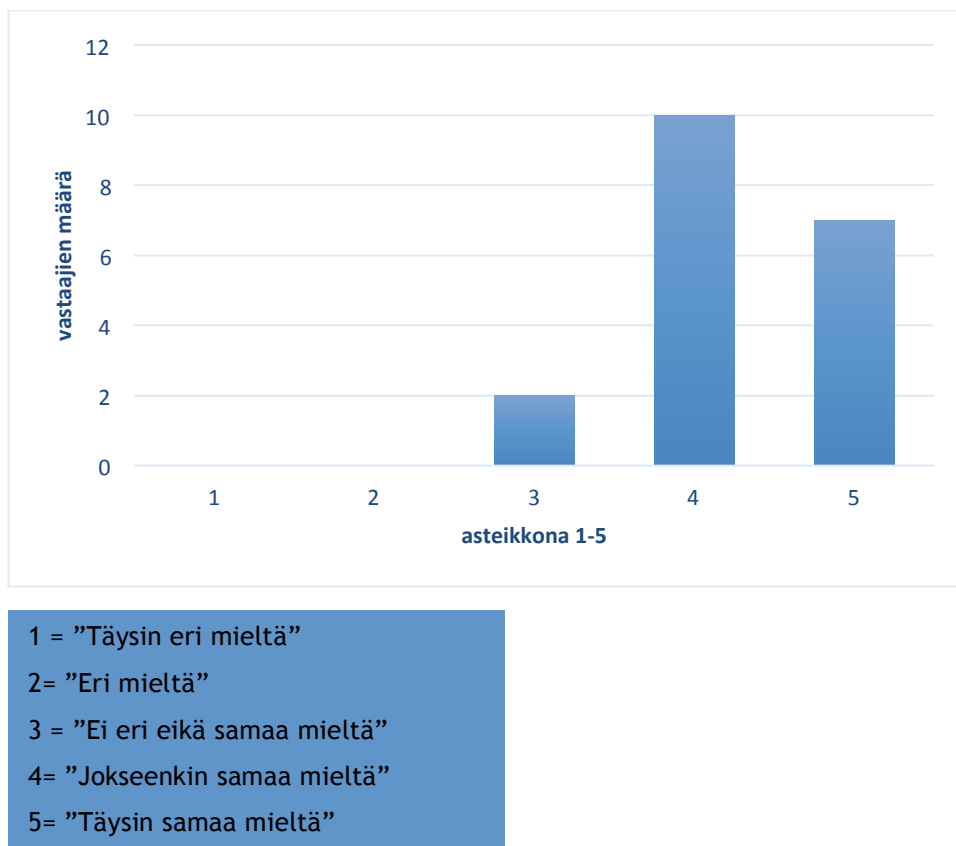
Työssä viihtymiseen liittyvään kysymykseen oli mahdollista antaa perusteluja. Perustelujen avointen vastausten perusteella kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että monitoimitila on vaikuttanut heidän työssä viihtymiseensä. Työssä viihdytään vastaajien mukaan pääasiassa paremmin nyt uuden monitoimitilan johdosta. Tähän vaikuttavat vastaajien mukaan parempi työilmapiiri, vuorovaikutuksen lisääntyminen työkavereiden kesken sekä uudet siistit ja viihtyisät tilat. Vastaajista löytyi myös kaksi (n=2) sellaista, jotka ovat viihtyneet uusissa tiloissa vähän huonommin. Tähän vaikuttaa se, että monitoimitilassa työskentely mielletään kuormittavammaksi ja oma rauha puuttuu.



Kuvio 23: Vastaajien kehittämisehdotukset tammikuussa (n=23).

Tammikuun kyselytutkimuksessa kysyttiin “Mitä pitäisi vielä kehittää?”. Kysymykseen vastasi kaksikymmentä (n=20) henkilöä. Tähän vastaukseen tuli paljon erilaisia asioita. Yhden (n=1) mielestä pitäisi kehittää äänieristystä ja toinen (n=1) oli huomannut, että työpisteitä ei riitä kaikille - varsinkaan niin, että kaikki pääsisivät sellaiselle pisteelle, mihin haluaisivat. Kuusi (n=6) vastaajista kehittäisi eri tilojen pelisääntöjä. Kolme (n=3) vastaajista oli huomannut pieniä puutteita, kuten kellojen ja erilaisten työvälineiden puuttumisen. Asiakashuoneiden viihtyvyyteen ja turvallisuusasioihin olisi kiinnitettävä huomiota viiden (n=5) vastaajan mielestä. Neljä (n=4) vastaajista koki, että eivät vielä tässä vaiheessa osaa vastata tähän kysymykseen. Yllä ympyräkaavio, jossa kehittämisen kohtia sen mukaan, monta kertaa ne olivat kehittämisehdotuksia käsittelevässä kysymyksessä tulleet esille (kaavio 23).

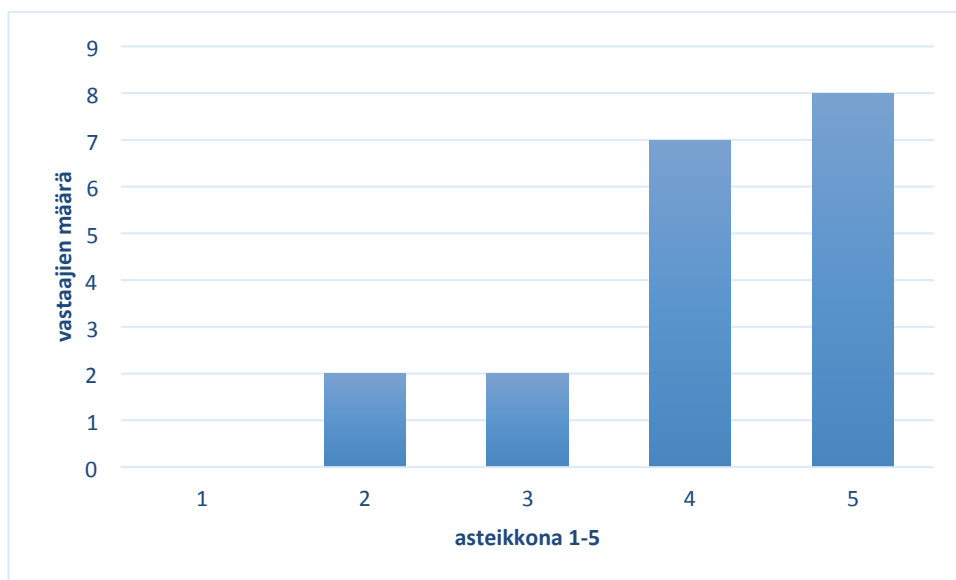
5.2 Kesäkuun kyselytutkimuksen tulokset



Kuvio 24: Työntekijöiden vastaukset yhteisten pelisääntöjen sopimisesta kesäkuussa (n=19).

Kesäkuun kyselytutkimuksessa esitettiin väite ”Työyhteisössämme on sovittu yhteiset pelisäännöt tilojen käyttötavoista.”, mihin vastattiin Likertin asteikolla yhdestä viiteen. Pelisääntöjen sopimiseen vastasi yhdeksästoista (n=19) vastaajaa. Vastauksien mukaan vastaajat olivat kovin yksimielisiä, sillä 89 % vastaajista oli väittämän kanssa joko ”Jokseenkin samaa mieltä” (n=10) tai ”Täysin samaa mieltä” (n=7). Loput vastaajista oli ”Ei samaa eikä eri mieltä” (n=2). Yksikään vastaaja ei ollut eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. (Kts. Kuvio 24.)

Pelisääntöjä koskevaan kysymykseen sai jättää perusteluja. Perusteluihin tulleiden avointen vastausten perusteella vastaajien mielestä pelisäännöistä on sovittu ja niitä on myös muokattu sopivammaksi ajan kanssa. Vastaajista kahdeksan (n=8) oli kuitenkin sitä mieltä, että kaikki eivät noudata sovittuja pelisääntöjä ja että niistä joustetaan. Vastauksista oli havaittavissa, että hiljaisen työtilan osalta pelisäännöissä olisi vielä kehittämisen varaa. Jotkut työntekijät toivovat, että tila olisi oikeasti hiljainen, mutta osa työntekijöistä esimerkiksi puhuu siellä yhtä paljon kuin äänekkäässä tilassa.



- 1 = "Täysin eri mieltä"
- 2 = "Eri mieltä"
- 3 = "Ei eri eikä samaa mieltä"
- 4 = "Samaa mieltä"
- 5 = "Täysin samaa mieltä"

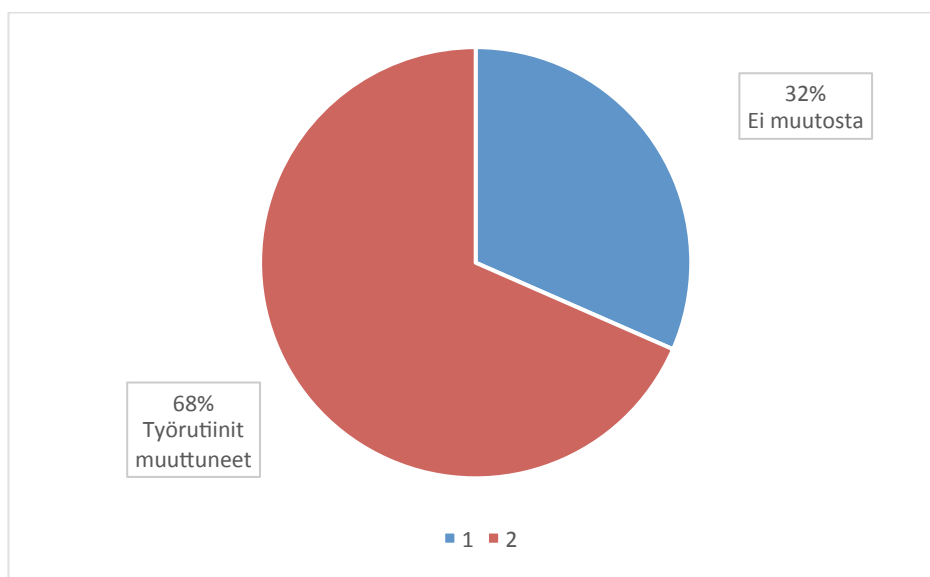
Kuvio 25: Työntekijöiden vastaukset koskien riittävää ohjeistusta tilojen käyttötavoista kesäkuussa (n=19).

Kesäkuun kyselytutkimuksessa esitettiin väite "Tiloissa työskenteleviä on ohjeistettu riittävästi tilojen käyttötavoista.", mihin vastattiin Likertin asteikolla yhdestä viiteen. Tilojen käyttötavojen riittävään ohjeistukseen vastasi yhdeksästätoista (n=19) vastaajaa, ja heistä 90 % oli myönteisellä kannalla. Yksikään vastaaja ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastaajista seitsemän (n=7) henkilöä oli väittämän kanssa "Jokseenkin samaa mieltä" sekä kahdeksan (n=8) "Täysin samaa mieltä". Loput vastaajista oli "Jokseenkin eri mieltä" (n=2) tai "ei samaa eikä eri mieltä" (n=2). (Kts. Kuvio 25.)

Tilojen käyttötavojen riittävään ohjeistukseen liittyvän kysymyksen perustelut -kohdasta saatujen avointen vastausten mukaan tilojen käyttötavoista on ohjeistettu. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että niistä ei olisi ohjeistettu ollenkaan. Ohjeistuksia on kuitenkin vastausten perusteella muutettu joltain osin myöhemmin ja kaksi (n=2) vastaajaa mietti, että onko niistä muutoksen aikaan informoitu tarpeeksi. Toiset kaksi (n=2) vastaajaa miettivät, ovatko uudet työntekijät perehdytetty tilojen käyttöön.

Kesäkuun kyselytutkimuksessa kysyttiin avoimella kysymyksellä: "Ovatko mahdolliset ennakokäsityksesi monitoimitilasta muuttuneet siellä työskentelyn aikana?". Kysymyksen vastasi yhdeksästätoista (n=19) henkilöä. Vastaajista neljäntoista (n=14) mielestä monitoimitilassa

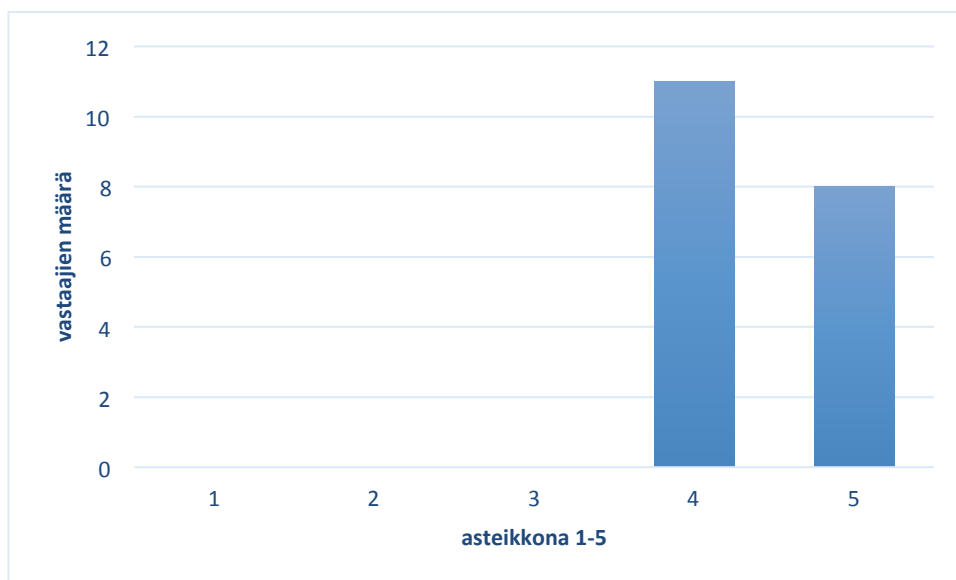
työskentelemiseen liittyvät ennakkokäsitykset ovat muuttuneet siellä työskentelyn aikana. Kymmenen (n=10) vastaajista oli sitä mieltä, että työskentely on ollut helpompaa ja miellyttävämpää kuin mitä olivat etukäteen olettaneet. Kiitosta ovat saaneet erityisesti yhteisöllisyyden parantuminen sekä työkavereiden kanssa enemmän vietetty aika. Kuusi (n=6) vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että työskentely monitoimitilassa on tehottomampaa ja hankalampaa. Hankaluutta tuo esimerkiksi tavaroiden siirtely paikasta toiseen sekä keskittymisvaikeudet. Viiden (n=5) vastaajan ennakkokäsitykset eivät olleet muuttuneet ollenkaan ja kaksi (n=2) mainitsi, että huonot ennakkokäsitykset ovat myös osoittautuneet oikeiksi.



Kuvio 26: Vastaajien työrutiinien muutos monitoimitilaan muuton jälkeen kesäkuussa (n=19).

Kesäkuun kyselytutkimuksessa kysyttiin ”Ovatko työrutiinisi muuttuneet?”. Kysymys oli suljettu kysymys, johon pystyi vastaamaan joko kyllä tai ei. Kysymykseen vastasi yhdeksäntoista (n=19) henkilöä. Kuuden (n=6) vastaajan mukaan työrutiinit eivät olleet muuttuneet ja kolmentoista (n=13) vastaajan työrutiinit olivat muuttuneet. (Kts. Kuvio 26.)

Työrutiinien muutokseen liittyvään kysymykseen ”Kyllä” -vastanneilta kysyttiin vielä avoimella kysymyksellä, miten heidän työrutiininsa olivat muuttuneet. Vastauksista kävi ilmi, että muutoksia ovat aiheuttaneet tavaroiden siirtely sekä erilaisten materiaalien käytön vähentyminen, koska ne eivät ole enää niin helposti saatavilla. Avoimista vastauksista kävi ilmi, että pääsääntöisesti monitoimitila on hankaloittanut työn tekoa.

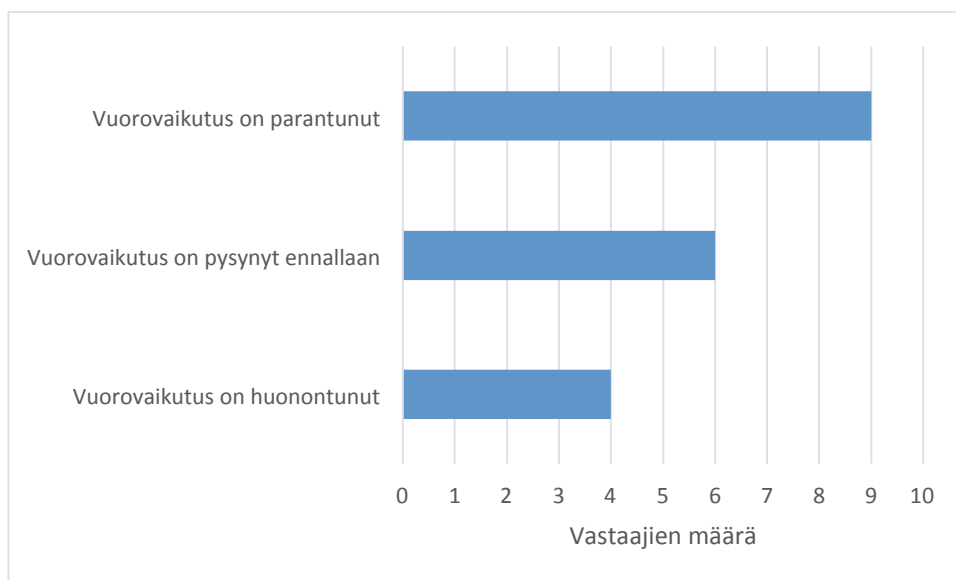


1 = "Erittäin huono"
 2 = "Huono"
 3 = "Ei huono eikä hyvä"
 4 = "Hyvä"
 5 = "Erittäin hyvä"

Kuvio 27: Vastaajien mielipide ryhmähengestä työpaikalla kesäkuussa (n=19).

Kesäkuun kyselytutkimuksessa esitettiin väite "Ryhmähenki työpaikalla on mielestäni.", mihin vastattiin Likertin asteikolla yhdestä viiteen. Ryhmähengen arviointiin vastasi yhdeksästoista (n=19) vastaajaa, ja heistä kaikki olivat sitä mieltä, että ryhmähenki on hyvä. Vastaajista yksitoista (n=11) henkilöä oli sitä mieltä, että ryhmähenki työpaikalla oli "Hyvä" sekä kahdeksan (n=8) oli sitä mieltä, että ryhmähenki oli "Erittäin hyvä". Yksikään vastaaja ei ollut sitä mieltä, että ryhmähenki olisi huono tai erittäin huono, eikä kukaan myöskään vastannut neutraalisti. (Kts. Kuvio 27.)

Ryhmähenkeen liittyvään kysymykseen sai jättää myös perusteluja. Perusteluihin jätettyjen avointen vastausten mukaan kaikkien vastaajien mielestä ryhmähenki työpaikalla on hyvä. Yhden (n=1) vastaajan mielestä monitoimitila on muuttanut sitä parempaan suuntaan. Neljä (n=4) vastaajista on taas sitä mieltä, että ryhmähenki on aina ollut hyvä. Yksi (n=1) vastaajista osasi mainita, että monitoimitilan ansiosta enää ei muodostu niin sanottuja omia ryhmiä, vaan ollaan kaikkien kanssa enemmän tekemisissä. Yhden (n=1) vastaajan mielestä ei voida puhua ryhmähengestä, koska työporukka on niin suuri - hänen mielestään yhteishenki on kuitenkin hyvä.



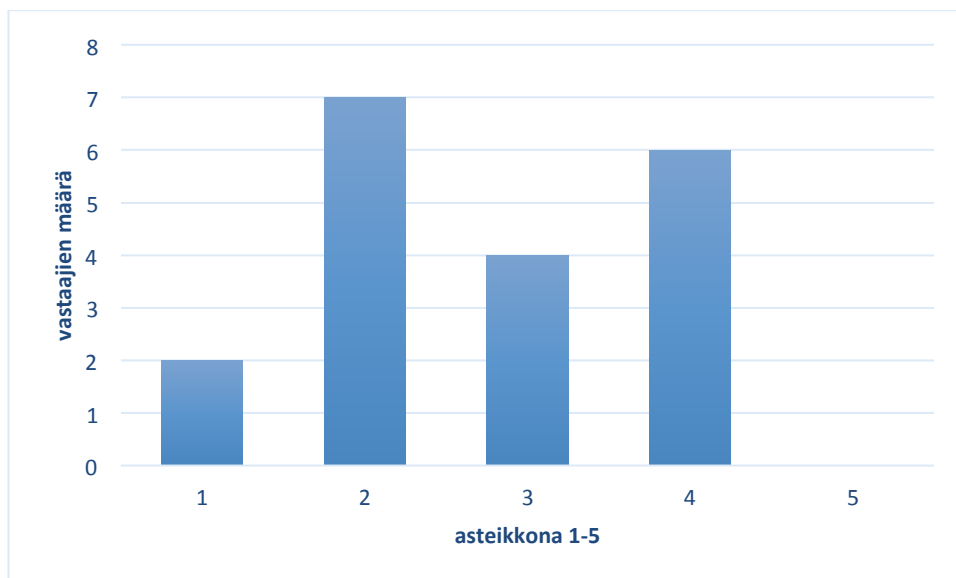
Kuvio 28: Vastaajien mielipiteet monitoimitilan vaikutuksista työhyvinvointiin kesäkuussa (n=19).

Kesäkuun kyselytutkimuksessa kysyttiin ”Millainen vaikutus monitoimitillalla on ollut vuorovaikutukseen?”. Suljetulla kysymyksellä oli kolme vastausvaihtoehtoa, jotka olivat ”Vuorovaikutus on parantunut”, ”Vuorovaikutus on pysynyt ennallaan” ja ”Vuorovaikutus on huonontunut”. Kysymykseen vastasi yhdeksätoista (n=19) henkilöä. Vastaajista yhdeksän (n=9) mielestä vuorovaikutus oli parantunut, kuuden (n=6) mielestä vuorovaikutus oli pysynyt ennallaan ja neljän (n=4) mielestä vuorovaikutus oli huonontunut. (Kts. Kuvio 28.)

Vuorovaikutukseen liittyvään kysymykseen tulleiden perustelujen mukaan mielipiteet monitoimitilan vaikutuksesta vuorovaikutukseen vaihtelivat. Yhdeksän (n=9) mielestä se oli parantunut, koska kaikki työskentelevät samassa tilassa ja nykyään tulee keskusteltua eri ihmisten kanssa. Kuuden (n=6) mielestä ei ollut tapahtunut muutosta. Kolmen (n=3) mielestä syvällisten keskustelujen käyminen on huonontunut, koska ei ole enää kunnollista paikkaa, missä niitä käydä. Kaksi (n=2) kertoo, etteivät välttämättä uskalla enää ottaa samalla tavalla muihin kontaktia, koska pelkäävät toisten häiriintyvän siitä. Yksi (n=1) vastaajista myös mainitsi, että isoon työporukkaan on helpompi niin sanotusti ”hukkuu”.

Kesäkuun kyselytutkimuksessa kysyttiin avoimella kysymyksellä ”Millä tavalla monitoimitila on vaikuttanut mielestäsi työilmapiiriin ja työyhteisöön?”. Kysymykseen vastasi kahdeksantoista (n=18) henkilöä. Vastaajista kahdeksan (n=8) mielestä monitoimitila on vaikuttanut positiivisesti työilmapiiriin ja työyhteisöön. Vastaajien mielestä nykyään tulee keskusteltua enemmän työkavereiden kanssa. Yksi (n=1) vastaajista oli kuitenkin havainnut, että se saattaa häiritä osaa työntekijöistä melun vuoksi. Vain viisi (n=5) vastaajaa sanoi, että monitoimitila ei ole vaikuttanut mitenkään työilmapiiriin tai -yhteisöön. Yksi (n=1) vastaajista oli myös sitä

mieltä, että toimistossa on nykyään irrallinen olo - hän kuvailee sitä niin, että hän voisi kadota viikoksi, eikä kukaan huomaisi sitä.



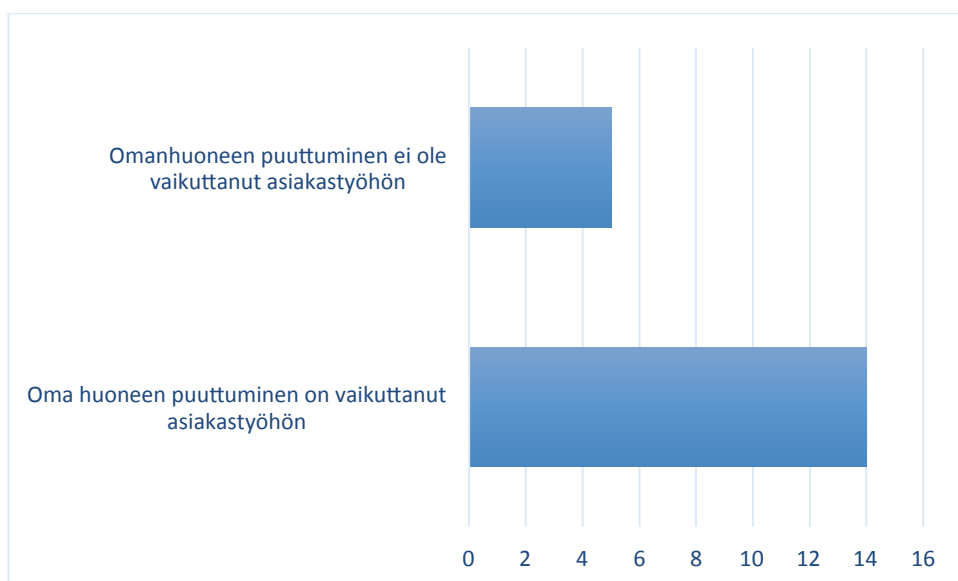
- 1 = "Ei lainkaan"
- 2 = "Vähän"
- 3 = "Jokseenkin"
- 4 = "Paljon"
- 5 = "Erittäin paljon"

Kuvio 29: Vastaajien mielipiteet monitoimitilan tehokkuudesta kesäkuussa (n=19).

Kesäkuun kyselytutkimuksessa kysyttiin kysymys ” Onko monitoimitilassa työskentely tehokasta?”, mihin vastattiin Likertin asteikolla yhdestä viiteen. Työskentelyn tehokkuuden arvioitiin vastasi yhdeksäntoista (n=19) vastaajaa, vastauksissa oli melko paljon hajontaa. Vastaajista kahden (n=2) mielestä työskentely ei ole lainkaan tehokasta, seitsemän (n=7) mielestä työskentely on ”Vähän” tehokasta, neljän (n=4) mielestä työskentely on ”Jokseenkin” tehokasta ja kuuden (n=6) mielestä työskentely on ”Paljon” tehokasta. Yhdenkään vastaajan mielestä työskentely ei ole ”Erittäin tehokasta”. (Kts. Kuvio 29.)

Tehokkuuteen liittyvän kysymyksen perusteluihin annettujen avointen vastausten perusteella kahdentoista (n=12) vastaajan mielestä työn tehokkuus on laskenut monitoimitilassa. Esimerkkeinä mainittiin ohjelmiin valmistautumisen vaikeutuminen, tavaroiden puuttuminen, meteli, keskeytykset, unohtelut ja ylimääräiset siirtymät paikasta toiseen. Viiden (n=5) mielestä keskittyminen on vaikeampaa. Kolme (n=3) vastaajista oli maininnut etäpäivän hyvänä apuna tähän, he saavat tehtyä kirjallisia asioita paremmin kodin rauhassa. Kolme henkilöä niistä kahdestatoista, jotka kertoivat tehokkuuden laskeneen kertoivat lisäksi, että vaik-

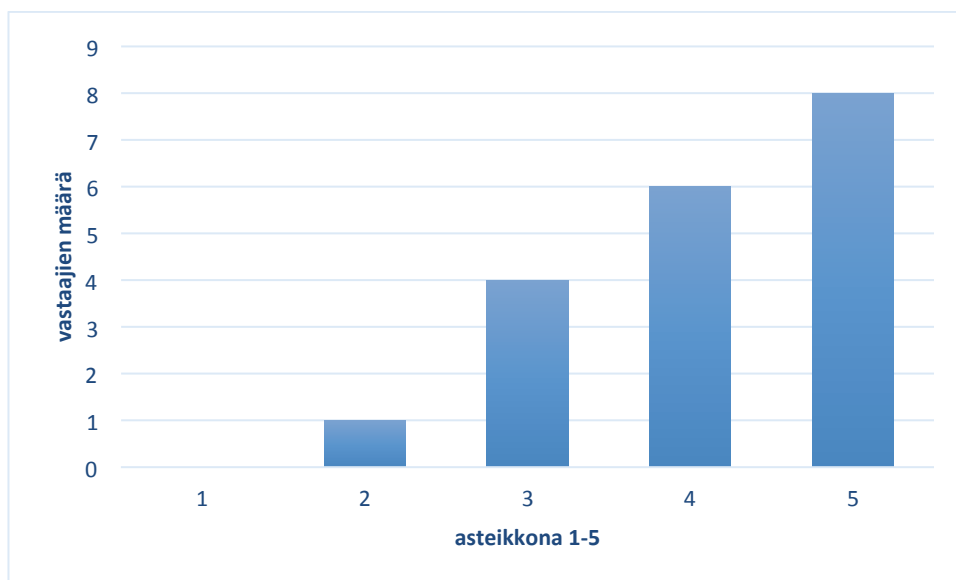
ka tehokkuus on heidän mielestään osittain laskenut, niin tehokkuus on monitoimitilan myötä jossain asioissa myös noussut.



Kuvio 30: Vastaaajien mielipide oman huoneen puuttumisesta kesäkuussa (n=19).

Kesäkuun kyselytutkimuksessa kysyttiin: ”Onko oman huoneen puuttuminen vaikuttanut asiakastyöhön?”. Suljettuun kysymykseen pystyi vastaamaan joko kyllä tai ei. Kysymykseen vastasi yhdeksätoista (n=19) henkilöä. Vastaaajista neljätoista (n=14) mielestä oman huoneen puuttuminen oli vaikuttanut asiakastyöhön ja viiden (n=5) mielestä oman huoneen puuttuminen ei ollut vaikuttanut asiakastyöhön. (Kts. Kuvio 30.)

Oman huoneen puuttumiseen liittyvään kysymykseen Kyllä-vastauksen antaneilta kysyttiin, millä tavalla oman huoneen puuttuminen oli vaikuttanut asiakastyöhön. Vaikutukset näkyvät pääasiassa joustamattomuudessa; asiakkaan myöhästyessä aika loppuu kesken, huoneita ei ole vapaana akuutteihin asioihin tai vaikka työntekijän omassa kalenterissa olisi tilaa ottaa asiakas vastaan, huoneita ei välttämättä ole ollenkaan vapaana. Materiaalien spontaani käyttö on myös vähentynyt, koska ne eivät ole enää huoneessa saatavilla. Yksi (n=1) vastaajista oli myös huomannut, että asiakasta häiritsee se, että jokaisella tapaamiskerralla ollaan eri huoneessa. Eräs (n=1) vastaaja myös koki, että vaikutuksia on niin paljon, ettei niitä edes jaksa luetella.



1 = "Erittäin harvoin tai ei koskaan"
 2 = "Harvoin"
 3 = "Silloin tällöin"
 4 = "Usein"
 5 = "Hyvin usein tai aina"

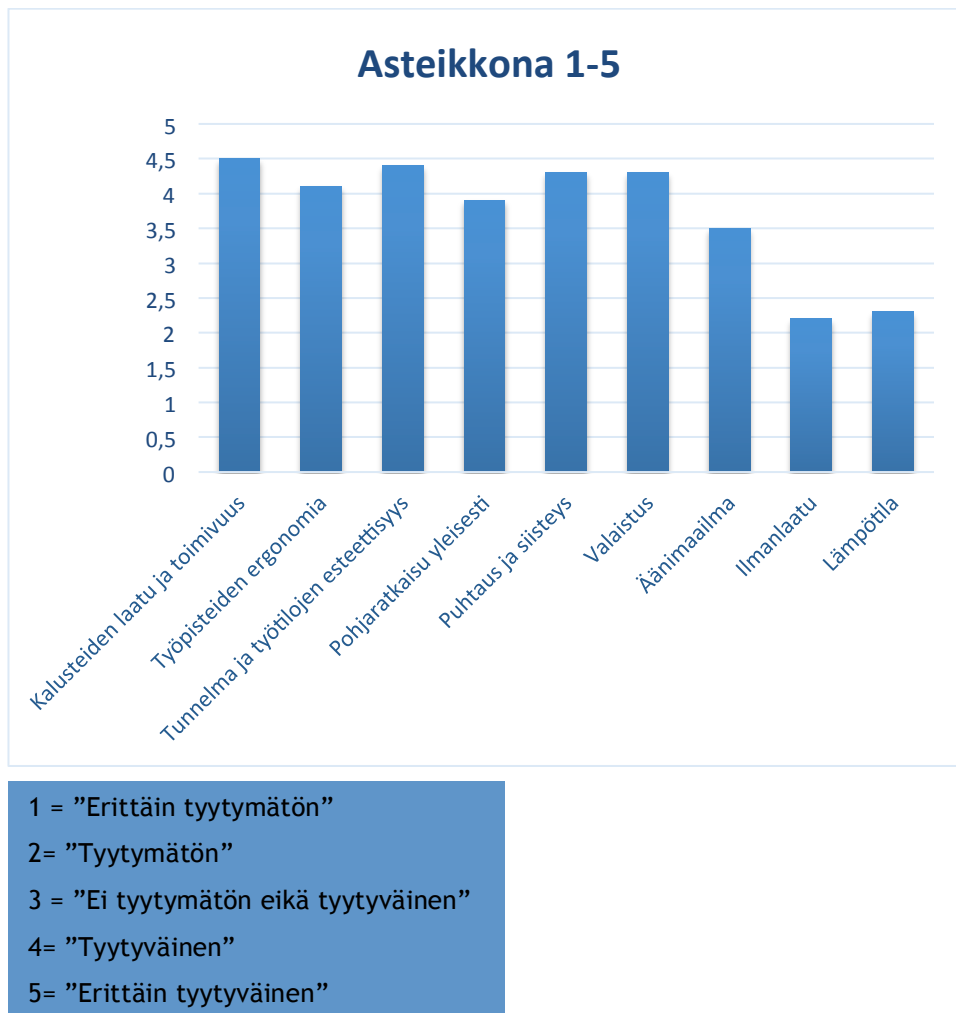
Kuvio 31: Keskeytykset työssä vastaajien mukaan kesäkuussa (n=19).

Kesäkuun kyselytutkimuksessa kysyttiin kysymys "Tuleeko työssäsi keskeytyksiä?", mihin vastattiin Likertin asteikolla yhdestä viiteen. Keskeytyksiin vastasi yhdeksätoista (n=19) vastaajaa, ja heistä 74 % oli sitä mieltä, että työhön tulee keskeytyksiä usein. Vastaajista kuusi (n=6) henkilöä vastasi "Usein" sekä kahdeksan (n=8) "Hyvin usein tai aina". Loput vastaajista oli "Harvoin" (n=1) tai "Silloin tällöin" (n=4). Yksikään vastaaja ei ollut ollut sitä mieltä, että keskeytyksiä ei tulisi koskaan tai erittäin harvoin. (Kts. Kuvio 31.)

Kyselylomakkeessa kysyttiin edelliseen kysymykseen liittyen avoimella kysymyksellä: "Millaisia keskeytyksiä?". Kysymykseen vastasi yhdeksätoista (n=19) henkilöä. Suurin osa keskeytyksistä liittyy siihen, että muut työkaverit keskustelevat lähettyvillä tai tulevat esimerkiksi kysymään neuvoa. Pelkkä ihmisten liikkuminen avoimessa tilassa aiheutti joidenkin vastaajien mielestä keskeytyksiä työhön/keskittymiseen. Yksi (n=1) vastaaja mainitsi papereiden ja lomakkeiden hakemisen eri paikasta työn keskeytykseksi. Kolme (n=3) vastaajaa mainitsi myös puhelut, Lync-viestit sekä sähköpostiviestit osaksi keskeytyksiä.

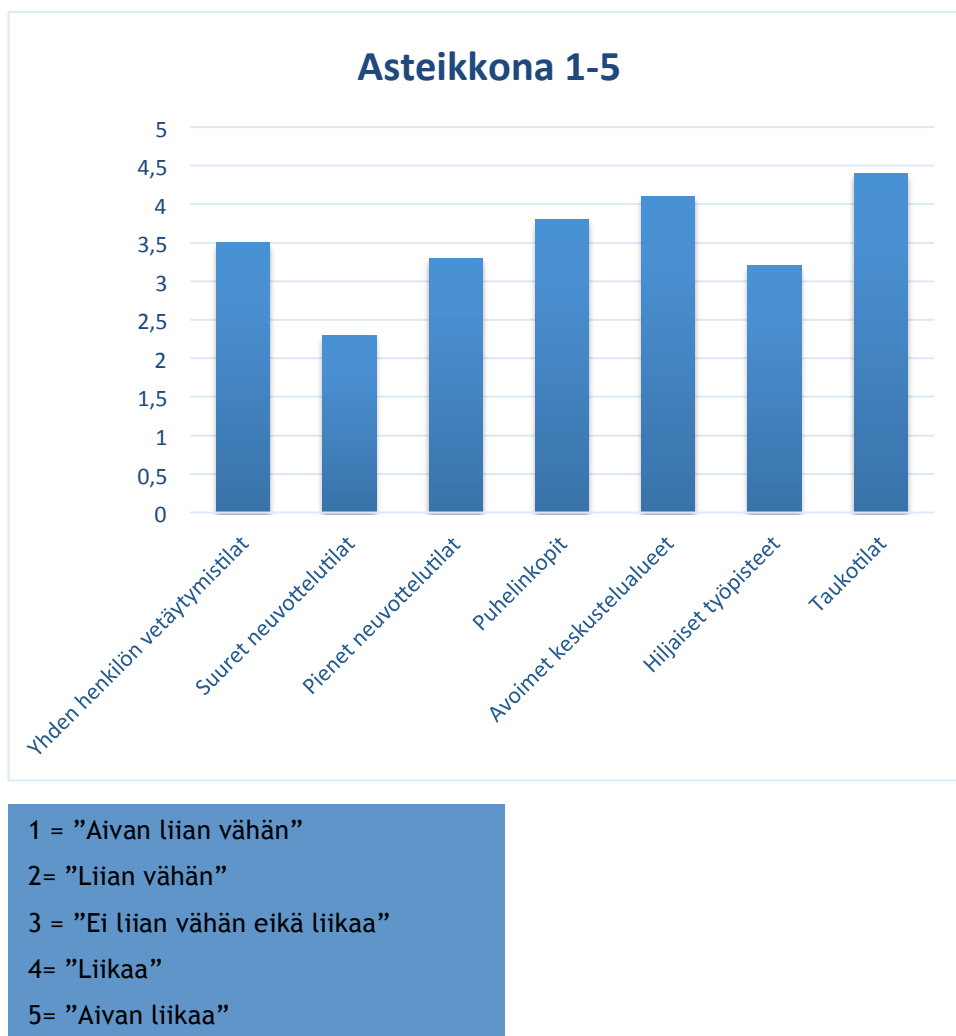
Kesäkuun kyselytutkimuksessa kysyttiin avoimella kysymyksellä: "Vaikuttavatko keskeytykset työn tekemiseen?". Kysymykseen vastasi kahdeksantoista (n=18) henkilöä. Melkein kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että keskeytykset vaikuttavat työn tekemiseen. Keskeytyksistä

häiriintyneiden mielestä työ on katkonaisempaa ja tehotonta. Yksi (n=1) vastaajista koki keskeytysten kuuluvan osaksi työtään. Kaksi (n=2) vastaajista ei kokenut keskeytysten vaikuttavan työn tekoonsa.



Kuvio 32: Vastaajien tyytyväisyys fyysisiin tekijöihin kesäkuussa (n=19).

Kesäkuun kyselytutkimuksessa kysyttiin "Miten tyytyväinen olet seuraaviin fyysisiin tekijöihin työtiloissanne?". Vastaajien (n=23) mukaan erilaiset fyysiset tekijät koettiin melko hyviksi vastaajien pisteytysten perusteella. Kokonaisuuden keskiarvoksi tuli 3,7. Eniten pisteitä sai kalusteiden laatu ja toimivuus, joiden keskiarvo oli 4,5. Toiseksi parhaimman keskiarvon sai tunnelma ja työtilojen esteettisyys pisteillä 4,4. Puhtaus ja siisteys sekä valaistus saivat keskiarvoiksi 4,3. Työpisteiden ergonomia sai keskiarvoksi 4,1. Pohjaratkaisu yleisesti sai keskiarvoksi 3,9. Äänimaailma sai keskiarvoksi 3,5. Lämpötila sai keskiarvoksi 2,3. Ilmanlaatu sai pisteitä 2,2. Yllä olevassa taulukossa erilaisten fyysisten tekijöiden keskiarvot. (Kts. Kuvio 32.)



Kuvio 33: Erityyppisten tilojen riittävyys vastaajien mielestä kesäkuussa (n=19).

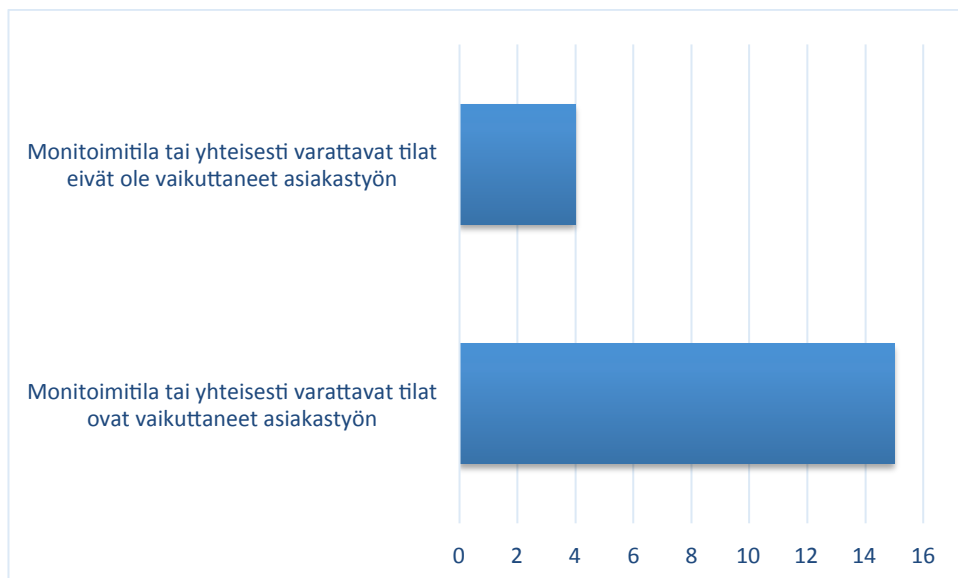
Kesäkuun kyselytutkimuksessa kysyttiin "Miten koet erityyppisten tilojen riittävyyden suhteessa tarpeeseen? Vastaajien (n=23) mukaan erityyppisten tilojen, kuten kokoustilojen, vetäytymistilojen ja vastaavien riittävyyden keskiarvoksi tuli 3,5. Suuri neuvottelutila puuttuu talven vastausten lailla myös kesällä, sillä keskiarvoksi tuli 2,3. Hiljaiset työpisteet saivat keskiarvoksi 3,2. Pienet neuvottelutilat saivat keskiarvoksi 3,3. Yhden henkilön vetäytymistilat saivat keskiarvoksi 3,5. Puhelinkopit saivat keskiarvoksi 3,8. Avoimet keskustelualueet saivat keskiarvoksi 4,1. Parhaiten vastaajien mielestä riittää taukotiloja, jotka saivat keskiarvoksi 4,4. Yllä olevassa pylväskuviossa näkyy listattuna erityyppisten tilojen riittävyys keskiarvoina. (Kts. Kuvio 33.)



- 1 = "Täysin eri mieltä"
 2 = "Eri mieltä"
 3 = "Ei eri eikä samaa mieltä"
 4 = "Samaa mieltä"
 5 = "Täysin samaa mieltä"

Kuvio 34: Monitoimitilan vaikutukset työhön vastaajien mielestä kesäkuussa (n=19).

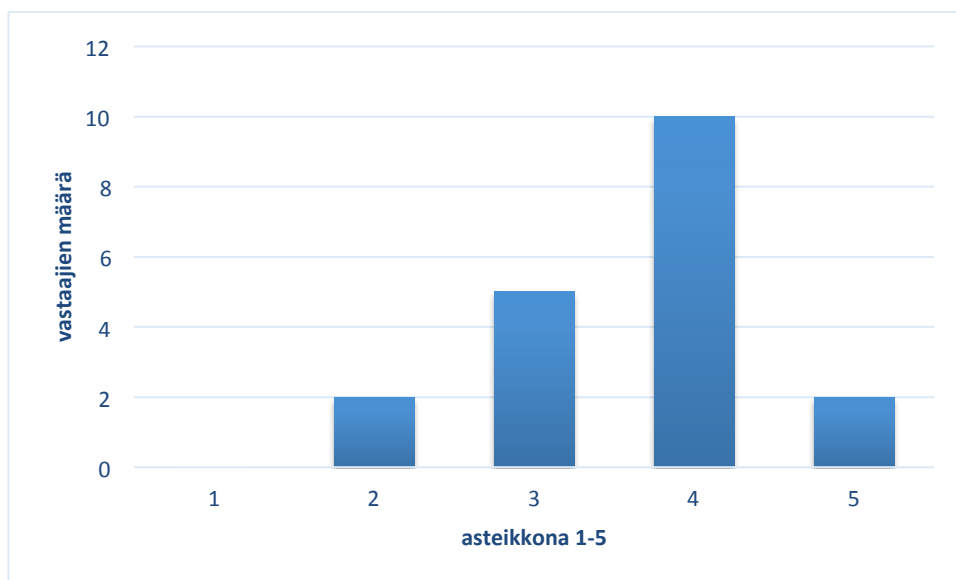
Kesäkuun kyselytutkimuksessa oli kohta, jossa pyydettiin pisteyttämään monitoimitilassa työskentelyyn liittyviä asioita. Väittämä oli " Monitoimitilan vaikutukset työhön" ja sen alle oli listattu erilaisi asioita. Kysymykseen tulleiden pisteytysten perusteella osa vastaajista saa riittävän työrauhan ja osa ei, joten vastauksissa oli paljon hajontaa ja keskiarvoksi muodostui tasan 3. Työskentelyn ei koeta olevan kovin tehokasta, sillä keskiarvoksi muodostui 2,2. Tiedonkulun parantuminen ja yhteistyön lisääntyminen jakoivat mielipiteitä, ne saivat molemmat keskiarvoksi 3,3. Etätöet ovat lisääntyneet talven vastauksiin verrattuna, sillä sen keskiarvoksi muodostui 3,4. Tilojen ohjeistuksien noudattaminen jakoi mielipiteet, sillä keskiarvoksi muodostui 3,1. Yllä kuvio, jossa näkyvillä vastausten keskiarvot selventämään väittämistä saatuja tuloksia. (Kts. Kuvio 34.)



Kuvio 35: Monitoimitilan ja yhteisesti varattavien tilojen vaikutus asiakastyöhön (n=19).

Kesäkuun kyselytutkimuksessa kysyttiin ”Onko monitoimitila tai yhteisesti varattavat tilat vaikuttaneet asiakastyöhön, jos ovat niin miten?”. Kysymys oli suljettu ja siihen oli annettu vastausvaihtoehdoksi joko kyllä tai ei. Kysymykseen vastasi yhdeksätoista (n=19) henkilöä. Monitoimitila ja yhteisesti varattavat tilat ovat vaikuttaneet asiakastyöhön viidentoista (n=15) mielestä. Neljän (n=4) vastaajan mielestä monitoimitila tai yhteisesti varattavat tilat eivät olleet vaikuttaneet asiakastyöhön. (Kts. Kuvio 35.)

Monitoimitilan ja yhteisesti varattavan tilan vaikutuksista asiakastyöhön liittyvään kysymykseen ”Kyllä” -vastanneilta kysyttiin, miten monitoimitila tai yhteisesti varattavat tilat ovat vaikuttaneet asiakastyöhön. Avointen vastausten perusteella asiakasvastaanottotiloja ei pysty varaamaan niin spontaanisti kuin tarvitsisi eikä välttämättä, kun itselle parhaiten sopisi. Asiakasvastaanottotiloista on myös kokonaisvaltaisesti pulaa. Yksi (n=1) vastaaja oli myös pistänyt merkille, että työpisteitäkään ei välttämättä riitä aina kaikille.

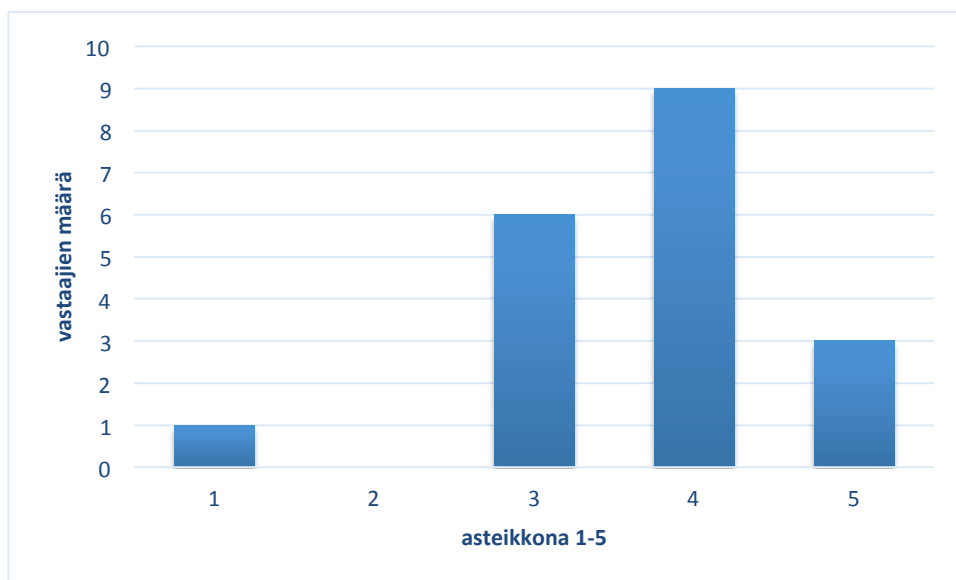


1 = "Ei yhtään"
 2 = "Huonosti"
 3 = "Ei huonosti eikä hyvin"
 4 = "Hyvin"
 5 = "Erittäin hyvin"

Kuvio 36: Työntekijöiden mielipide siitä onko heitä kuultu tarpeeksi muutoksen osalta kesäkuussa (n=19).

Kesäkuun kyselytutkimuksessa kysyttiin kysymys ” Onko henkilöstöä mielestäsi kuultu tarpeeksi muutoksen osalta?”, mihin vastattiin Likertin asteikolla yhdestä viiteen. Kuulemiseen muutoksen osalta vastasi yhdeksäntoista (n=19) vastaajaa. Vastaukset jakautuivat jonkun verran, 63 % oli kuitenkin sitä mieltä, että kuuleminen on ollut hyvää. Vastaajista kymmenen (n=10) henkilöä oli sitä mieltä, että heitä oli kuultu muutoksen osalta ”Hyvin” sekä kaksi (n=2) oli sitä mieltä, että heitä oli kuultu ”Erittäin hyvin”. Loput vastaajista oli sitä mieltä, että muutoksen osalta heitä oli kuultu ”Huonosti” (n=2) tai ”Ei huonosti eikä hyvin” (n=5). Yksikään vastaaja ei ollut sitä mieltä, että heitä ei olisi kuultu yhtään muutoksen osalta. (Kts. Kuvio 36.)

Henkilöstön kuulemiseen liittyvässä kysymyksessä pyydettiin vastaajilta lisäksi perusteita vastaukselleen. Kaikkien perustelut -kohtaan vastanneiden (n=13) mielestä henkilöstöä on kuultu kokonaisvaltaisesti muutokseen liittyen. Vastaajat kertoivat, että kaikkia ehdotuksia ei ole voitu ottaa huomioon, mutta mielipiteitä on kyllä kysytty. Yksi (n=1) vastaajista kertoo olleensa virkavapaalla, joten hän ei osannut vastata kysymykseen.

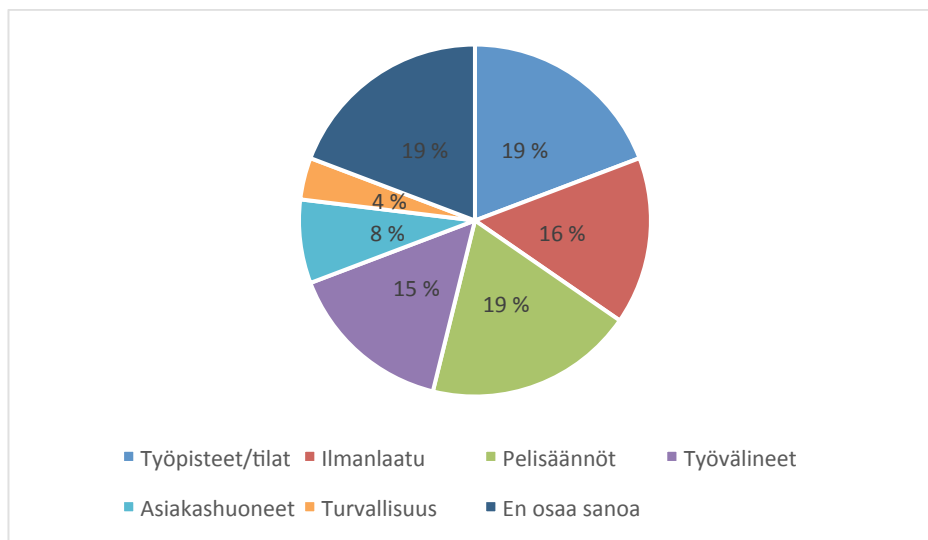


- 1 = "Ei ollenkaan"
- 2 = "Vähän"
- 3 = "Jonkin verran"
- 4 = "Paljon"
- 5 = "Erittäin paljon"

Kuvio 37: Monitoimitilan vaikutukset viihtymiseen työssä kesäkuussa (n=19).

Kesäkuun kyselytutkimuksessa kysyttiin kysymys ” Onko monitoimitila vaikuttanut viihtymiseen työssäsi?”, mihin vastattiin Likertin asteikolla yhdestä viiteen. Työssä viihtymiseen vastasi yhdeksäntoista (n=19) vastaajaa, ja heistä 94% oli sitä mieltä, että monitoimitila oli vaikuttanut työssä viihtymiseen. Vastaajista yhdeksän (n=9) henkilöä oli sitä mieltä, että monitoimitila oli vaikuttanut työssä viihtymiseen ”Paljon” sekä kolme (n=3) sitä mieltä, että monitoimitila oli vaikuttanut työssä viihtymiseen ”Erittäin paljon”. Loput vastaajista oli sitä mieltä, että monitoimitila vaikuttanut työssä viihtymiseen ”Jonkin verran” (n=6) tai ”Ei ollenkaan” (n=1). Yksikään vastaaja ei ollut sitä mieltä, että monitoimitila olisi vaikuttanut ”Vähän” työssä viihtymiseen. (Kts. Kuvio 37.)

Työssä viihtymiseen liittyvässä kysymyksessä kysyttiin myös perusteluja. Avointen vastausten perusteella viihtymiseen on vaikuttanut positiivisesti se, että työkavereiden kanssa on entistä enemmän vuorovaikutusta ja työilmapiiriin parantuminen sekä uusien tilojen siisteys. Negatiivisesti työssä viihtymiseen on vaikuttanut työrauhan puuttuminen.



Kuvio 38: Vastaajien kehittämisehdotukset kesäkuussa (n=19).

Kesäkuun kyselytutkimuksessa kysyttiin ”Mitä pitäisi vielä kehittää?”. Kysymykseen vastasi neljätoista (n=14) henkilöä. Kehittämisehdotuksissa vastaajat halusivat enemmän työpisteitä, paremman ilmanlaadun/ilmastoinnin, hiljaiseen tilaan tarkemmat säännöt, tehtävät ja lomakkeet helpommin saataviksi, asiakastapaamistilojen äänieristys paremmaksi, turvallisuus paremmaksi asiakaskäytävässä, asiakasvastaanottotilojen varaamiseen kehitystä sekä suuremman kokoustilan. Pelisäännöistä haluttaisiin myös vielä keskustella. (Kts. Kuvio 38.)

5.3 Tulosten vertailu

Talven ja kesän kyselyiden vastauksissa oli eroja, muutoksia ja piirteitä, joita on hyvä tarkastella vielä erikseen. On myös tarpeellista mainita jos jokin asia on pysynyt vastaajien mielestä ennallaan, koska se voi osaltaan kertoa monitoimitilan vaikutuksista tai vaikuttamattomuudesta. Tulosten vertailulla pyritään tuomaan esiin asioita, joihin pohdinta-osiossa on syytä kiinnittää huomiota.

On syytä huomioida tuloksista ilmennyt työntekijöiden huomattavan negatiivinen ennakkokäsitys. Kysymyksessä, jossa kysyttiin työntekijöiltä, millaisia ennakkokäsityksiä heillä on monitoimitilasta, ei yksikään vastaaja ollut vastannut mitään positiivista. Kaikki vastaajat kertoivat vain negatiivisista ennakkokäsityksistä. Vastausten mukaan lähes jokainen koki työrutiininsa muuttuneen monitoimitilaan siirtymisen seurauksena. Tammikuussa (Kts. Kuvio 10) henkilökohtaisen työpisteen puute näkyi selvemmin vastauksissa ja avoimissa vastauksista tuli ilmi, että monitoimitila on hankaloittanut työntekoa esimerkiksi päivän aikana tapahtuvien monien siirtymien takia sekä sen takia, että materiaalit ovat nykyään huonommin saatavilla. Kesäkuun vastauksissa (Kts. Kuvio 26) oli havaittavissa tottumista työskentelyyn, sillä suhteessa pienempi osa vastasi monitoimitilan muuttaneen työrutiineita. Osa oli jo avoin-

ten vastausten perusteella tottunut henkilökohtaisten tavaroiden siirtelyyn ja työpisteiden vaihtumiseen, eikä kokenut työnteon hankaloituvan kuin satunnaisesti.

Monitoimitilassa työskentelyä ei pidetty tammikuun vastauksissa tehokkaana entiseen verrattuna. Kesäkuun vastauksissa työskentelyn tehokkuus oli laskenut lisää numeerisesti (2,9:stä 2,7:ään). Myös avoimissa vastauksissa toistuivat samat seikat, joiden vastaajat kertoivat laskevan tehokkuutta. Näitä olivat jatkuvat häiriöt ja keskeytykset sekä ylimääräiset siirtymiset paikasta toiseen. Osa mainitsi kesäkuun vastauksissa siirtyneensä tekemään enemmän etätöitä saadakseen omaa rauhaa.

Vastaajilla oli monitoimitilasta paljon ennakkokäsityksiä ja odotuksia. Moni vastaja pelkäsi, että keskittyminen tulisi häiriintymään ja työn tekeminen hankaloituisi. Kuitenkin kesäkuussa suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työntekeä oli helpompaa ja miellyttävämpää kuin mitä he olivat odottaneet. Pienellä osalla vastaajista negatiiviset ennako-odotukset olivat heidän mielestään tulleet toteen, kun taas suurimmalla osalla haittavaikutukset olivat odotettua pienemmät.

Molempina kyselyajankohtina vastaajat olivat sitä mieltä, että tilojen käyttösäännöistä on sovittu yhteiset pelisäännöt. Tammikuussa vastausten keskiarvo oli 4,6 ja kesäkuussa se oli laskenut 4,3:een, asteikon ollessa yhdestä viiteen. Myös avoimissa vastauksissa tuli ilmi, että pelisäännöistä oli sovittu, mutta niiden noudattaminen ja soveltaminen oli monen vastauksen aiheena. Kesäkuun vastausten arvosanojen laskemisen yhteydessä ilmeni avoimissa vastauksissa että hiljaisessa tilassa puhutaan, joka oli vastaajien mukaan pelisäännöissä kielletty. Osa vastaajista koki, että pelisääntöjä pitäisi tarkentaa tai käydä läpi sekä huolehtia, ettei niistä jousteta liikaa.

Vastaajat ovat molemmilla vastauskerroilla kertoneet tiloissa työskentelyyn liittyvän ohjeistuksen olleen riittävää, vaikkakin kesäkuun mittauksessa osa ilmaisi huolensa siitä, onko uusia työntekijöitä ohjeistettu riittävästi. Ohjeistukseen ja pelisääntöihin liittyvissä vastauksissa näkyy, että vastaajat ovat huomanneet ajan kuluessa parannettavia ja korjattavia asioita, mutta pitävät ohjeistusta ja pelisääntöjä lähtökohtaisesti hyvinä.

Tarkastelujakson aikana vastaajien ryhmähenki tai vuorovaikutus ei muuttunut monitoimitilan käyttöönoton jälkeen. Vastausten perusteella positiiviseen suuntaan mennyt vuorovaikutusmuutos tapahtui välittömästi avoimeen tilaan siirtyessä, mutta työskentely ja monitoimitilan käyttö ei pidemmällä aikavälillä näyttänyt muuttaman vuorovaikutusta, ryhmähenkeä tai ilmapiiriä. Kuvioista ilmenevät numeeriset vastaukset koskien vuorovaikutusta (Kts Kuviot 12 & 28).

Asiakashuoneiden varaaminen oli yksi asia, joka puhutti vastauksissa paljon. Tammikuussa 61 prosenttia vastaajista koki sen vaikuttavan jollain tavalla asiakastyöhön. Myöhemmin prosentti oli kasvanut; kesäkuussa 79 prosenttia oli sitä mieltä, että sillä on näkyvää vaikutusta asiakastyöhön. Avoimista vastauksista kävi ilmi, että vaikutukset olivat negatiivisia verrattuna omaan työhuoneeseen. Numeeriset vastaukset esiteltiin kuvioissa 15 ja 35.

6 Johtopäätökset

Tässä luvussa esitellään merkittävimpiä tutkimusaineistosta esiin nousseita asioita sekä teoria-aineistoon nojaavia johtopäätöksiä. Johtopäätökset on jaoteltu työhyvinvoinnin teorian mukaan kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat fyysinen-, psyykinen- ja sosiaalinen työhyvinvointi. Johtopäätökset nojautuvat suurilta osin laadullisessa aineistossa ilmenneisiin tuloksiin.

6.1 Fyysinen työhyvinvointi

Tammikuun kyselytutkimuksesta saaduista vastauksista nousi selvimmin esiin, että omien työhuoneiden puuttuminen on vaikuttanut asiakastyöhön. 17 vastaajaa 23:sta toi asian ilmi, joten kyseessä oli selkeästi enemmistön mielipide. Eniten työntekijöiden mielestä työhuoneiden puuttuminen vaikutti asiakastapaamisiin, sillä uusien varattavien asiakastilojen käyttäminen koettiin hankalaksi monen syyn takia. Työterveyslaitoksen Ergonomia -oppaan mukaan työtila, jossa ei ole omia työpisteitä on järkevä työtehtävissä, joissa omaa työtilaa tarvitaan harvoin tai jos projektit vaihtuvat jatkuvasti (Työterveyslaitos 2011: 146). Vastaajat ovat kiinnittäneet paljon huomiota oman työpisteen puuttumiseen ja siihen, että sen puuttuminen vaikuttaa työntekoon hankaloittavasti. Työpisteen tarve tällä perusteella näyttää olevan olemassa ja siten tämä tulos vahvistaa myös Työterveyslaitoksen ohjetta.

Kesäkuussa toteutetussa toisessa kyselytutkimuksessa 14 vastaajaa 19:sta kertoi omien työhuoneiden puuttumisen vaikuttavan asiakastyöhön. Kesäkuun vastauksissa suurimmaksi ongelmaksi vastaajat kertoivat joustamattomuuden asiakastilojen varaamisessa asiakkaan kanalta. Vaikka työntekijällä olisi ollut aikaa ottaa asiakas vastaan, ei tiloja ollut vapaana haluttuun aikaan.

Tammikuun kyselytutkimukseen vastanneista 15 vastaajaa 23:sta vastaajasta kertoi avoimissa vastauksissa työnteon tehokkuuden laskeneen vähintään joltain osin tai enemmän. Kesäkuun kyselytutkimuksen vastauksissa 12 vastaajaa 19:sta kertoi avoimissa vastauksissa työnteon tehokkuuden laskeneen. Molemmilla vastauskerroilla ilmeni, että tehokkuuden laskemiseen vaikutti eniten työvälineiden pakkaaminen ja siirtely työpisteeltä toiselle sekä puhelinkeskustelujen hoitamiseen tarvittava siirtyminen erilliseen puhelinkoppiin. Kysymyksessä kysyttiin kirjaimellisesti ”Onko monitoimitilassa työskentely tehokasta?”. Ääriarvot kysymyksessä olivat ”Ei lainkaan tehokasta” (1) ja ”Erittäin paljon tehokasta” (5). Numeraalisten vastausten ha-

jonta oli paljon suurempaa, kuin taas avoimissa vastauksissa monitoimitilaa verrattiin vanhaan toimistoon enemmän. Monet vastaajat perustelivat vastauksiaan sillä, että toiminta ei ole niin tehokasta tai rauhallista kuin vanhassa toimistossa.

Vuonna 2007 tehdyssä pohjoismaisessa kyselytutkimuksessa monien maiden toimitusjohtajat kertoivat toimistojen toimitila- ja logistiikkaratkaisuja parantamalla saavuttaneensa yrityksissä huomattavia parannuksia työntekijöiden ja yksiköiden tehokkuudessa (Bakke 2007). Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiltä saadut vastaukset kertovat, että työntekijöiden mielestä tavaroiden siirtely, noutaminen ja ylimääräiset siirtymät laskevat heidän tehokkuuttaan. Bakken toimittamassa tutkimusraportissa taas todetaan, että näihin asioihin puuttumalla on katsottu olevan työntekoa tehostava vaikutus. Kesäkuun kyselyyn vastanneista kolme kertoi siirtyneensä tekemään enemmän etätöitä saadakseen työskennellä rauhassa, joka voi kertoa siitä, että he ovat kokeneet sen tehokkaana keinona parantaa työskentelyään.

Vastaajilta kysyttiin kehitysehdotuksia tammikuun kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä. 26 prosenttia kehitysehdotuksista koski asiakashuoneita sekä työpisteitä. Kehitysehdotuksissa mainittiin, että työpisteitä pitäisi olla lisää, koska niitä ei riitä kaikille. Varattavissa asiakastiloissa oli vastaajien mukaan turvallisuuspuutteita eivätkä ne olleet persoonallisia. Tammikuun kyselytutkimuksen kehitysehdotuksista 58 prosenttia koski fyysiseen hyvinvointiin liittyviä osia alueita. Vastaajat ovat tuoneet fyysisen ympäristön tekijöitä esiin kehittämisehdotuksissa josta vahvistaisi Public Health Englandin (2015: 4) tekemän tutkimuksen tuloksia siitä, että työympäristön fyysisillä tekijöillä on vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin, tuottavuuteen ja poissaolojen määrään. Tarjoamalla työntekijöille erilaisia työpisteitä, taataan tutkimuksen mukaan parempi työtyytyväisyys ja vähennetään sairauspoissaoloja - tutkimuksen mukaan on myös hyvä suosia säädettäviä pöytiä ja tuoleja. Samaisen tutkimuksen mukaan valaistuksella ja ilmanlaadulla on myös merkitystä työssä jaksamiseen. Huono valaistus voi esimerkiksi aiheuttaa epämukavuutta ja väsymystä. Uudet kalusteet, toimiston parempi valaistus ja tilan tuntu lisäävät viihtyisyyttä. Avoimissa vastauksissa ilmennyt työpisteiden jatkuva vaihtaminen ja tavaroiden siirtäminen pisteiltä toiselle on vähentänyt fyysistä hyvinvointia. Ilma ja ilmastointi saivat myös huonot pisteet kyselyissä.

Tehokkuuden laskemiseen vaikutti vastaajien mukaan myös toimistossa vallinnut taustahäly ja meteli. Työterveyslaitoksen toteuttaman suuren toimitilahankkeen (TOTI) loppuraportissa yksi päätuloksista oli, että melu ja työrauhan puute olivat pääsyitä siihen, miksi työntekijät eivät olleet tyytyväisiä työympäristöönsä (Työterveyslaitos 2012). Työterveyslaitoksen kyselyn perusteella voidaan vahvistaa, että monitoimitilassa työskenneltäessä työntekijät ovat yleisesti alttiina hälylle ja häiriöille. Tässä opinnäytetyössä toteutetun kyselytutkimuksen tulosten perusteella voidaan olettaa, että työntekijöiden mielestä häly ja meteli laskevat työnteon tehokkuutta. Tilastollisesti asiaa voidaan yrittää mitata, kun Rikosseuraamuslaitoksen vuositilas-

tot valmistuvat, jolloin asiaa voidaan tarkastella erilaisilla määräperusteilla vertaamalla edellisten vuosien tuloksia monitoimitilan aikaisiin. Valtiovarainministeriön (2005:4) mukaan monitoimitilan käyttöönoton suurin tarkoitus on ollut säästöjen tekeminen. Siihen liittyvät toki tiloista maksettavat vuokrat ja moni muukin asia, mutta varmasti myös tehokkuus. Vastausten perusteella tehokkuus on laskenut lähes jokaisella työntekijällä monitoimitilan käyttöönoton myötä. Se on varmasti asia, joka tulee ottaa huomioon monitoimitilan tuomia säästöjä mietittäessä.

6.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Tammikuun kyselytutkimuksessa nousi esiin psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavia tuloksia, joista merkittävimpinä vastausten määrällä mitaten olivat keskeytykset työskentelyssä. 22 vastaajaa 23:sta vastaajasta kertoi työssä olevan keskeytyksiä. Kesäkuun kyselyssä jo jokainen 19:sta vastaajasta kertoi, että työssä oli keskeytyksiä. Työhyvinvointia koskevassa kirjallisuudessa (Virolainen 2012: 18) psyykkisen työhyvinvoinnin kerrotaan muodostuvan monien tekijöiden ohella stressin määrästä.

Työterveyslaitoksen (2015a) mukaan jatkuvat keskeytykset sekä häiriöt teettävät työntekijöille lisätyötä ja olon hallinnan vähenemisestä. Keskeytykset voivat myös johtaa virheisiin. Keskeytykset näin ollen lisäävät työstressiä. Työmuistin heikentyminen on myös yksi asioista, joita keskeytykset teettävät. Työmuisti heikkenee silloin, jos ajatusta vaativasta työtehtävästä on suunnattava huomio johonkin muuhun pidempiaikaisesti tai useaan kertaan. Avotoimistoissa on suurena ongelmana muista työpisteistä kantautuva melu, joka aiheuttaa useita keskeytyksiä päivän aikana. Suurimman osan vastaajista kertoessa monitoimitilassa tapahtuvan keskeytyksiä, voidaan tehdä johtopäätös että monitoimitila vaikuttaa työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin. Vaikutus tuli ilmi myös vastauksissa molemmilla mittauskerroilla. Kuusi vastaajaa kertoi tammikuun kyselyssä, että keskeytysten jälkeen heidän ajatuksensa katkeaa ja niistä on vaikeampi saada kiinni. Yksi vastaaja kertoi olevansa väsyneempi työpäivän jälkeen.

Virolainen (2012) mainitsee työilmapiirin toiseksi tärkeäksi psyykkistä työhyvinvointia määrittäväksi tekijäksi. Tammikuun kyselytutkimuksessa vastaajista yhdeksän mielestä monitoimitila on vaikuttanut työyhteisöön ja sen työilmapiiriin positiivisesti tai myönteisesti. Pääosa vastaajista kertoi, että työssä viihdytään paremmin työilmapiirin parannuttua ja vuorovaikutuksen lisääntyttyä. Tämä tulos on merkittävä, sillä se vastaa lähes täysin tuloksiltaan koskien Suomen yliopistokiinteistöt Oy:n henkilökunnalle tehtyä kyselytutkimusta (Nenonen ym. 2012: 59 - 65) monitoimitilan käyttöönoton vaikutuksista. Monitilatoimiston fyysinen ja sosiaalinen ilmasto -loppuraportissa mainitaan, että kyseisen tutkimuksen vastaajat kertoivat työssä tapahtuneiden muutosten olleen positiivisia monella tavalla. Nenosen ja kumppaneiden tutkimuksen tulokset kertoivat, että vuorovaikutus oli lisääntynyt ja yhteenkuuluvuuden tunne oli

lisääntynyt. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että henkilökunta viihtyi työssään aiempaa paremmin.

6.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Tammikuun kyselytutkimuksen vastauksista nousi esiin, että työntekijöiden mielipiteet työympäristön suunnitteluun vaikuttamisesta olivat vaihtelevia ääripäästä toiseen. Työterveyslaitoksen (2015b) mukaan vuorovaikutus työpaikalla on tärkeää yhteisten tavoitteiden toteutumisen kannalta. Yleensä töihin kuuluu paljon vuorovaikutusta sekä työpaikan sisällä että asiakkaiden kanssa. Työyhteisön toimivuus perustuu lähinnä ihmisten välisen vuorovaikutuksen toimivuuteen. Merkittävää näiden tulosten valossa on, että Työterveyslaitoksen Työstressi -oppaan mukaan epäasiallinen tai epäreilu kohtelu työyhteisössä on yksi sosiaaliseen työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä.

Osa vastaajista kertoi tammikuun kyselyyn vastatessaan, etteivät he päässeet vaikuttamaan työympäristön suunnitteluun tarpeeksi esimerkiksi ennalta päätettyjen reuna-ehtojen takia. Toisaalta kesäkuun kyselytutkimuksessa kaikki 19 vastaajaa kertoivat, että kaikki työntekijöitä on kuitenkin kuultu kokonaisvaltaisesti muutokseen liittyen. Kirjallisuuden sekä tutkimusten perusteella (Ponteva 2010: 9-24; Työterveyslaitos 2014a; Työterveyslaitos 2014b; Hyppänen 2007: 231-233.) muutokset vaikuttavat aina jollain tavalla työhyvinvointiin. Henkilökohdaisista ominaisuuksista johtuen muutokset vaikuttavat joihinkin enemmän kuin toisiin. Yhteistä kaikelle muutokselle on kuitenkin se, että se tuottaa aina epävarmuutta. Muutoksen tulisi tapahtua hallitusti, jotta muutokseen on aikaa sopeutua. Esimiehen tehtävänä on johtaa muutosta ja ottaa työyhteisö siihen mukaan.

Positiivinen johtopäätös vastauksia analysoidessa oli se, mitä Hyppänen (2007: 231-233) pitää tärkeänä liittyen esimiehen tehtäviin muutoksen aikana; monitoimitilan suunnitteluun ja käyttöönottoon liittyvistä asioista oli vastausten perusteella viestitty alusta alkaen hyvin ja johtaja oli pitänyt työntekijät ajan tasalla, myös erilaisiin työryhmiin meneminen oli mahdollistettu. Esimies on siis huolehtinut, että asiat eivät tapahdu pimennossa, vaan pitänyt viestinnän avoimena sekä ollut itse aktiivisen monitoimitilaan liittyvissä asioissa. Työterveyslaitoksen (2014b) mukaan muutoksen aikana tapahtuvan viestinnän tärkeys korostuu entisestään. Samoitte se, että muutoksen mahdollisuudesta oli ilmoitettu toimistoille jo hyvissä ajoin, vaikutti muutokseen suhtautumiseen. Vanhasta oli enemmän aikaa luopua ja sai suorittaa niin sanotun suruajan, joten uuden asian hyväksyminen varmasti helpottui tästä syystä. Työterveyslaitos (2014b) on juuri painottanut vanhasta luopumisen ja suruajan tärkeyttä käsitellessään muutoksen vaikutuksia työhyvinvointiin.

Työterveyslaitoksen mukaan vuorovaikutukselle on tärkeää, että työyhteisöön luodaan omat käytännöt ja niitä kehitetään (Työterveyslaitos 2015b). Käytännöt voivat käsittää esimerkiksi

järjestys- tai käyttäytymissääntöjä. Molempien yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöille tehtyjen kyselytutkimusten vastauksissa tuli selkeästi ilmi, että tilojen käytöstä oli sovittu työyhteisössä yhteiset pelisäännöt. Asiasta oltiin vastauksissa melko yksimielisiä. Avoimissa vastauksissa ilmeni, että pelisääntöjen noudattamisessa ja soveltamisessa oli eroja ja moni piti asiaa mainitsemisen arvoisena. Kesäkuussa kahdeksan vastaajaa yhdeksästätoista kertoi, että kaikki eivät noudata sovittuja pelisääntöjä. Pelisääntöjen päivittäminen ja niiden noudattamisesta huolehtiminen edesauttaisivat vuorovaikutuksen sujuvuutta jatkossakin.

7 Pohdinta

Opinnäytetyön pohdintaosuus sisältää kuvauksen opinnäytetyöprosessin kulusta. Pohdintaluvussa pohditaan tekijöiden ammatillista toimintaa ja roolia opinnäytetyössä. Ensimmäisessä alaluvussa pohditaan opinnäytetyöprosessia. Toisessa alaluvussa on eettisyyden ja luotettavuuden pohdintaa. Sen jälkeen käsitellään tekijöiden ammatillista kasvua. Lopuksi annetaan kehittämis- sekä jatkotutkimusideat.

7.1 Pohdintaa opinnäytetyöprosessista

Opinnäytetyö prosessina oli melko pitkä. Sen etenemistä kuitenkin auttoi se, että se tehtiin parityönä. Toisen oli helpompi ”potkia” toista eteenpäin ja opinnäytetyö sai myös kaksi eri näkökulmaa. Molemmat ehtivät jo opinnäytetyöprosessin aikana saamaan täysipäiväisen työn, joka osaltaan hieman viivästytti opinnäytetyön loppuun vientiä.

Opinnäytetyöprosessi onnistuttiin pitämään melko hyvin tekijöiden hallussa. Vaadituissa aikarajoissa pysyttiin hyvin ja opinnäytetyölle asetetut välitavoitteet eri vaiheineen saavutettiin sovitusti. Yhteistyössä hyvin sujunut opinnäytetyö helpotti kokonaisuudessaan aikataulussa pysymistä ja opinnäytetyö saatiin valmiiksi ennakkoon sovittuna ajankohtana. Toisinaan ajanpuute hankaloitti opinnäytetyön tekemistä, mutta henkilökohtaisissa aikatauluissa onnistuttiin joustamaan tekijöiden vapaa-ajan kustannuksella. Työn tavoitteet onnistuivat hyvin ja Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden mielipiteet uudesta monitoimitilasta ja sen vaikutuksista onnistuttiin tuomaan hyvin esiin. Tutkimuksista saadut tulokset ovat käytökelpoisia yhdyskuntaseuraamustoimiston johtajan lisäksi koko rikosseuraamusalan toimihenkilöstölle ja valtionhallinnolle.

Opinnäytetyön tekeminen oli vaativaa ja aikaa vievää, mutta samalla myös antoisaa. Tutkimusmenetelmiin perehtymisestä oli sen verran kauan aikaa molempien tekijöiden kohdalla, että se omalta osaltaan hankaloitti tutkimuksen etenemistä. Tekijät huomasivat opintojen ohjauksen ja tuen jatkuvan tärkeyden. Opettajilla ja ohjaajilla on suuri rooli opinnäytetyön prosessin tukijoina, mutta opiskelijan tulee ottaa myös itse vastuuta osaamisestaan ja tuotamastaan aineistosta. Liian sokea tukeutuminen pelkästään ohjaajiin voi viedä projektin

myös sellaiseen suuntaan mitä tekijät eivät ole itse suunnitelleet. Opinnäytetyöprosessiin kuului ajanjaksoja, joissa työskentely oli liiankin itsenäistä, mutta myös ajanjaksoja, joissa kuunneltiin liikaa ohjausta jättäen omat mielipiteet taka-alalle. Selkeämpien tavoitteiden luominen varsinkin alkuvaiheessa olisi voinut auttaa tähän ongelmaan.

Oppilaitoksen ohjaava ja huolehtiva rooli oli todella vahva koulutien alkupuolella ja opinnäytetyötä aloitettaessa. Jälkeenpäin tarkasteltuna opinnäytetyön toteutus- ja julkaisuvaiheessa kontrolli ja tarkkailu olisi voinut olla laajempaa. Välillä tekijät etenivät niin itsenäisesti, että oma-aloitteinen ohjauksen hakeminen jäi, mutta opinnäytetyötä olisi voinut tarkastuttaa useammalla ohjaajilla erilaisten näkökulmien sekä kommenttien saamiseksi. Opinnäytetyön prosessissa tätä opinnäytetyötä arvioi toinen opettaja vasta yksi viikko ennen työn palautusta, joten laaja-alainen arviointi jäi melko suppeaksi.

Prosessista huvittavana seikkana voi mainita useasti varoitellun ”loppukiireen”, joka tässäkin työssä konkretisoitui viimeisillä viikoilla, vaikka prosessi olikin tarkoin suunniteltu eri vaiheineen. Jokaisessa pidemmässä työ- tai opiskeluprojektissa on kuitenkin aina omat sudenkuopansa ja yllätyksensä, joten niitä tulisi pitää kasvattavina kokemuksina. Määräaikoihin kuitenkin päästiin loppukiireestä huolimatta.

7.2 Luotettavuuden ja eettisyyden pohdinta

Määrällistä tutkimusta tehtäessä tutkimuksen luotettavuutta vaarantavat yleisimmät seikat ovat inhimilliset tai muut virheet tietoja kerätessä, syötettäessä, käsiteltäessä ja tuloksia tulkittaessa (Heikkilä 2004: 30). Tutkimuksessa käytettiin alun perin internet-kyselylomaketta sen luotettavuuden ja toimintavarmuuden takia, joten tietojenkeräyksessä ei oletusti tapahtunut virheitä. Tiedot syötettiin vastaajien toimesta lomakkeelle ja opinnäytetyön tekijät siirsivät tiedot sähköisesti lomakkeelta Excel-taulukkolaskentaohjelmaan. Siirroissa ei tapahtunut montaa välivaihetta ja siirrot oli pitkälti automatisoitu, joten inhimillisen virheen vaara oli pieni. Tietojen käsittely tapahtui Excel-ohjelmassa, jossa tiedoista luotiin suoraan havainnollistavia kuvioita. Tulosten tulkintaan, tarkasteluun ja havainnollistamiseen käytettiin hyvin aikaa ja jokainen työvaihe käytiin useaan kertaan läpi. Näillä toimenpiteillä varmistettiin tietojen ja tutkimuksen luotettavuus eli reliabiliteetti.

Osa opinnäytetyön laadullisista tuloksista kiinnosti tutkijoita, sillä ne eivät vastanneet ennako-odotuksia. Monitoimitilan käyttöönoton ympärillä kuohuneiden reaktioiden ja keskustelujen perusteella tutkijat olivat olettaneet, että monitoimitila oli saanut paljon huonommat arvostelut. Vastauksista kuitenkin kävi ilmi, että muutamaa vastaajaa lukuun ottamatta monitoimitilassa viihdytään. Oletuksen oli myös, että kesän vastaukset eroaisivat paljonkin talven vastauksiin verrattuna, mutta sekään ei loppujen lopuksi pitänyt paikkaansa. Ehkä vastaukset olivat sen takia niin samankaltaisia, koska kesälläkin vielä verrattiin

toimintaa omien huoneiden aikaiseen, eikä välttämättä niinkään talveen, jolloin monitoimitila oli jo käytössä. Tähän saattoi omalta osalta vaikuttaa sekin, että tutkijat eivät olleet osanneet saatesähköpostissa selventää asiaa tarpeeksi. Vastaajat saattoivat myös olla jo hieman väsähtäneitä, koska joutuivat periaatteessa vastaamaan samoihin kysymyksiin uudestaan. Jos kysely olisi tehty uudestaan esimerkiksi vasta vuoden päästä monitoimitilan käyttöönoton jälkeen, olisivat tulokset voineet olla jokseenkin erilaisia. Opinnäytetyötä tehtäessä tulee kuitenkin aina huomioida ajan rajallisuus ja resurssit. Opinnäytetyöprosessi olisi pitkittynyt liikaa jatkuessaan useamman vuoden ajan.

Kyselylomakkeen kysymystenasettelussa olisi voitu onnistua paremmin. Jälkeenpäin tarkasteltuna kyselylomakkeen kysymyksissä oli joitain puutteita ja rakenteellisia virheitä, jotka olisi vältetty kyselylomakkeiden laadintavaiheessa. Lomakkeiden laadintaan olisi tullut käyttää enemmän aikaa. Osa kysymyksistä oli muotoiltu huolimattomasti ja jotkut vastaajat kokivat osan kysymyksistä toistavan samoja asioita. Yhdessä kysymyksessä huone oli vahingossa kirjoitettu ”toimisto”, jonka vuoksi osa vastaajista ei ollut kunnolla ymmärtänyt kysymystä. Kysymysten ryhmittely teoreettisen viitekehyksen osa-alueiden mukaan olisi helpottanut vastausten purkamista sekä analyysia. Kyselytutkimusta luotaessa olisi tullut keskittyä enemmän kokonaisuuteen, sillä huomio keskittyi liikaa muutamaan aihealueeseen. Kyselyrunгон kehittelyä olisi pitänyt aloittaa jo teoria-aineiston koostamisen ja kirjoittamisen yhteydessä, jolloin kysymyksiä olisi huomattu rajata paremmin. Toisaalta kyselytutkimusta luotaessa ei olisi todennäköisesti ollut mahdollista havaita kaikkia korjattavia asioita, jotka on helpompi huomata jälkeenpäin. Vaikka kysymysrunko kaipasi opinnäytetyön tekijöiden mielestä korjauksia, niin sen kysymykset olivat tarkoin valittuja ja ne antoivat haluttuja vastauksia, joita pystyttiin hyödyntämään. Vastaajajoukko oli määritelty tarkasti ja edusti tutkimuksen kohdetta kattavasti. Myöskin vastausprosentti oli korkea. Tutkimusta voidaan perustellusti pitää validina.

Vastausten tuloksia analysoitaessa, oli otettava huomioon se tosiseikka, että toinen tekijöistä oli ollut töissä kyseisessä toimistossa monitoimitilan käyttöönoton jälkeen. Tulosten analysoinnin aikana toinen tutkijoista joutui huomauttamaan muutaman kerran siitä, että analyysiä ei voi tehdä omien havaintojen pohjalta, sillä sitä ei ollut määritelty opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi.

Vaikka kyseessä olikin määrällinen tutkimus, saatiin siitä myös laadullista aineistoa. Tietoinen valinta avointen kysymysten käyttämisestä saattaa vaikuttaa tutkimuksen validiteettiin. Validiteetti eli tutkimuksen pätevyys on tärkeä mittari onnistuneelle opinnäytetyölle, koska validi tutkimus mittaa oikeita asioita, joita oli tarkoituskin selvittää. Tutkimuksella haluttiin tutkia monitoimitilan vaikutuksia Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston henkilökunnan työhyvinvointiin. Määrällisesti ja laadullisesti tutkimuksesta saatiin laaja aineisto. Tutkimuksen va-

lidin toteutuksen mittareina on pidetty muun muassa sitä, että oikeita asioita on mitattu yksiselitteisesti ja kysymykset on valittu niin, että ne vastaavat tutkimusongelmaan tai kysymyksiin. Lisäksi perusjoukon määrittelyn tulee olla tarkka ja otoksen sekä vastausprosentin tulee olla tarpeeksi edustava. (Heikkilä 2004: 29)

Opinnäytetyön vastaukset eivät myöskään ole täysin yleistettävissä muihin samankaltaisiin tutkimuksiin. Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto on siinä mielessä erilainen toimisto, että siellä ei ole kenelläkään kiinteää työpistettä, toisin kuin monissa muissa jo monitoimitiloiksi muuttuneissa yhdyskuntaseuraamustoimistoissa. Tämän johdosta vastauksissa käsiteltiin paljon tavaroiden siirtämistä. Asiakasmäärät ovat myös huomattavasti pienemmät pääkaupunkiseudun ulkopuolella olevissa toimistoissa, joten asiakasvastaanottohuoneiden riittävydessä voi olla paljonkin eroa - tässä toimistossa niiden riittävyys vaikutti kuitenkin olevan vastausten perusteella melko suuri ongelma.

Myös kahden toimiston yhdistyminen maantieteellisesti on saattanut vaikuttaa vastauksiin. Osa vastaajista, yhdeksän tammikuun mittauksessa, oli siirtynyt Espoon toimistosta Vantaalla sijaitsevaan toimistoon. Työmatkan muuttuminen saattaa vaikuttaa negatiivisesti tai positiivisesti työntekijän ajatuksiin ja ennakkokäsityksiin matkan vaikeutuessa tai helpottuessa. Lisäksi vastauksista ilmeni asiakastapaamisten peruuntumisten lisääntyminen, sillä matka pitenee ennen Espoossa käyneille rikosseuraamusasiakkaille. Tämä seikka saattaa vaikuttaa myös vastauksiin, jotka koskevat työntöön tehokkuutta ja asiakastyötä. Työntekijät joutuvat käyttämään enemmän aikaa peruuntuneiden tapaamisten selvittelyyn ja uudelleensopimisiin. Asiakastyötä ei välttämättä enää pidetä toimivana, jos kontakti asiakkaaseen vaikeutuu.

Tutkimuksen ja opinnäytetyön luotettavuutta lisää muiden aikaisempien ja laajempien tutkimusten tulokset, jotka ovat pääsääntöisesti vastanneet tämän opinnäytetyön tuloksia. Työterveyslaitoksen toteuttama TOTI-toimitilahanke oli monitieteellinen kansallinen projekti, johon sisältyi useita tutkimuksia, haastatteluja ja aineistoanalyyssejä. TOTI-loppuraportin päätulokset olivat linjassa tämän tutkimuksen tulosten kanssa esimerkiksi keskeytysten vaikutuksesta työntekijöiden jaksamiseen ja työn tehokkuuteen. Lisäksi TOTI-hankkeen osana ollut Monitilatoimiston fyysinen- ja sosiaalinen ilmasto -tutkimus (Nenonen ym. 2012) toteutettiin olosuhteiltaan tätä tutkimusta vastaavassa tilanteessa olleen työpaikan henkilöstölle. Tutkimuksen tulokset vastasivat viihtyvyyden ja ilmapiirin kasvun osalta tämän opinnäytetyön tutkimustuloksia. Tutkimustulosten samankaltaisuus laajempien tutkimusten kanssa lisää tulosten luotettavuutta ja antaa tukea myös sille, että tässä tutkimuksessa esiin nousseet muut tulokset ovat luotettavia.

Luotettavuutta tarkasteltaessa on tärkeää arvioida myös vastausprosenttia, eli kuinka suuri otos kohderyhmästä on edustettuna. Tammikuun kyselyssä vastausprosentti oli 85 ja kesäkuun kyselyssä 71, joten voidaan todeta, että suuri osa työntekijöistä vastasi kyselyyn. Näin ollen tutkimuksen tulokset edustavat enemmistön kantaa ja antavat hyvän kokonaiskuvan työntekijöiden mielipiteestä. Tutkimusmenetelmäkirjallisuudessa (Hirsjärvi ym. 2007:190.) mainittu riski vastaamatta jättämisestä ei tässä opinnäytetyön toteutuksen vaiheessa toteutunut. Suuren vastausprosentin syitä ovat todennäköisesti olleet kyselyn kohteena ollut erityisryhmä sekä heille tärkeä ja kiinnostava aihe, jotka lisäävät vastaajien määrää.

7.3 Ammatillinen pohdinta

Opinnäytetyöprosessi oli hyvin opettavainen kokemus ammatillisen kehittymisen näkökulmasta. Opinnäytetyön työstäminen tarjosi sen tekijöille monia uusia näkökulmia rikosseuraamusalan työntekijöiden ajatusmaailmaan ja työympäristöön. Prosessin aikana tutustuttiin laaja-alaisesti kirjallisuuteen ja tutkimustietoon, joka käsitteli tietoa aina arkkitehtuurista toimitilasuunnitteluun ja ihmisen perustarpeista työhyvinvoinnin osa-alueiden yksityiskohtiin. Kuitenkin, olipa tarkastelussa ihminen tai lähdeos, niin toteutuksen aikana ilmeni, että jokaisella ihmisellä on omat perustarpeensa ja yksilölliset tapansa toteuttaa ja ilmentää niitä.

Opinnäytetyöstä oli ammatillisen tietotaidon kasvamisen lisäksi myös hyötyä muillekin, joka teki tietenkin työn tekemisestä mielekästä. Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksia pyydettiin Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston käyttöön jotta niitä voitaisiin esitellä kehittämissäpäivillä sekä ulkomaalaisille vieraille. Opinnäytetyön hyödyllisyyttä on painotettu ja tekijöille oli ilo, että tutkimuksen tuloksia kohtaan tunnettiin kiinnostusta ja niitä kyseltiin heti tuoreeltaan.

Opinnäytetyön tekeminen opetti paljon tutkimustyöstä. Tähän opinnäytetööhön kuului sekä määrällinen- että laadullinen tutkimusote, jolloin se lisäsi laaja-alaisesti ammatillista osaamista liittyen tutkimustyöhön. Se on tärkeä osa tiellä kohti ammattilaisuutta. Opinnäytetyön aikana tuli selvemmin esiin se, kuinka tärkeää suunnitteluvaihe tutkimuksen onnistumisen kannalta on. Tutkimuksen suunnittelun sekä toteutuksen aikana tapahtuneet virheet opettivat paremmin kuin onnistumiset.

Pitkän opinnäytetyöprosessin aikana tapahtuneet erilaiset käännekohtat opettivat suhtautumaan asioihin kriittisesti ja refleктоimaan omaa työtä. Parityöskentely toi opinnäytetyön tekemiseen omat ulottuvuudet ja prosessin aikana yhteistyötaidot kasvoivat sekä opittiin hyödyntämään molempien erilaista tietotaitoa. Sosiaalialalla yhteistyötaidot sekä moniammatillinen työote ovat tärkeitä, opinnäytetyön tekemisen voidaan sanoa kehittäneen myös näitä taitoja.

Opinnäytetyön vaatima itsenäinen työskentely, omien havaintojen tekeminen ja tiedon oma-toiminen hankinta saivat opinnäytetyön tekijät tajuamaan paremmin työelämän tosiasioita. Vastuullisuus ja yksin ilman jatkuvaa konsultaatiota työskentely on nykytyöelämän arkipäivää. Vastuu on kannettava itse ja niin onnistumisien kuin epäonnistumisienkin lopputulos on kohdattava peilistä yksinään. Myös pari- ja ryhmätyöskentelyssä pätevät samat säännöt; opinnäytetyössä sama arvosana annetaan molemmille yhtäläisesti ja hyvät sekä huonot ratkaisut tehdään yleensä yhdessä.

Paineensietokyky ja keskeneräisyyden sietäminen kehittyivät prosessin aikana. Kokonaisprosessin kestänyt yli vuoden, mahtui siihen monia erilaisia vaiheita ja elämäntilanteita. Prosessiin jouduttiin sovittamaan kahden täysipäiväistä työtä tekevän henkilön aikataulut ja yhteydenpito työelämän sekä koulun kanssa. Opinnäytetyöprosessi oli jatkuvasti keskeneräinen ja siihen liittyen oli niin sanotusti ”monta rautaa tulella”. Välillä kaaosmainen tilanne pyrittiin kuitenkin viemään jatkuvasti pienin askelin eteenpäin.

7.4 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyön tekijöiden toiveena oli, että tutkimuksen tuloksista on hyötyä Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistolle sekä muille valtion sektorin toimistoille. Jatkossa olisi tärkeää suorittaa samankaltaisia tutkimuksia myös muille toimistoille ja hieman pidemmällä aikajännteellä kuin tässä tutkimuksessa. Tällöin saataisiin suurempi tutkimusotos sekä pystyttäisiin vertailemaan eri asioiden toimivuutta keskenään. Työhyvinvoinnin näkökulmasta tämä olisi suotavaa, jotta saataisiin kehittämis ehdotuksia mahdollisimman monelta, mahdollisimman monesta eri paikasta.

Opinnäytetyön tulokset ovat hyödynnettävissä rikosseuraamus alalla erityisesti yhdyskuntaseuraamustoimistoissa joiden toimitiloja ei ole vielä muutettu monitoimitiloiksi. Lisäksi opinnäytetyön tuloksia voidaan käyttää myös muissa yksiköissä rikosseuraamus alalla ja muilla hallinnon aloilla, kun niissä tehdään toimitilamuutoksia liittyen toimistotyöhön. Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston henkilökunnalta saadut vastaukset kertovat, mitä voi olla odotettavissa muutosprosessiin ja henkilökunnan käsityksiin liittyen ja tiedot voivat näin ollen omalta osaltaan helpottaa suunnittelua ja muutosta. Osaltaan tulosten hyödyllisyyttä korostaa se, että Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston johtaja pyysi saada kyselytutkimuksen tuloksia esittelykäyttöön opinnäytetyöprosessin ollessa vielä kesken.

Kehittämis ehdotuksina opinnäytetyöntekijät esittävät, että vastaanottotiloihin liittyviä asioita vielä pohdittaisiin. Asiakastyö on keskeinen osa yhdyskuntaseuraamustoimistoissa tehtävästä työstä, joten tilojen riittävyyteen ja toimivuuteen tulisi tutkijoiden mielestä panostaa. Monitoimitilat on otettu käyttöön, joten myös asiakastilojen käyttöasteiden tarkastelu, niiden riittävyys ja asiakastyön laatu lienevät tärkeimpiä tarkasteltavia mittareita tulevaisuudessa.

Yksi asia, joka vastauksista nousi esiin, oli se, että pelisäännöistä ja niiden puuttellisuudesta puhuttiin paljon molemmilla vastauskierroksilla. Varsinkin kesällä annetuista vastauksista kävi ilmi, että monet olivat pohtineet pelisääntöjen toimivuutta ja muita seikkoja. Tutkimuksista voi päätellä, että asioista ei oltu keskusteltu työpaikalla yleisesti. Toimiston eri vyöhykkeisiin/tiloihin liittyvät erimielisyydet, esimerkiksi hiljaisen tilan keskustelujen ja puhelujen osalta, on yksi asia, joka saattaa tarvita jonkin asteista kehittämistä. Työntekijät tuntuivat olevan hämmentyneitä siitä, etteivät tiedäneet, minkälaisia pelisääntöjä eri tilojen kohdalla oli sovittu. Pelisääntöjen päivittäminen sekä siihen liittyvä jonkinlainen seuranta voisi helpottaa tilannetta.

Avoimista vastauksista kävi ilmi, että tavaroiden siirtämistä pidettiin kuormittavana ja aikaa vievänä. Se lisäsi myös jatkuvia keskeytyksiä työhön, koska työntekijät joutuvat hakemaan unohtamiaan asioitaan sekä materiaaleja työpisteiden ulkopuolelta. Näiden vastausten perusteella voisi vielä työntekijöiden näkökulmaa työpisteiden vaihtamiseen kysyä ja tarpeen vaatiessa miettiä jatkotoimenpiteitä. Jos tarvetta ilmenee tilojen käyttötarkoitusten harkinnan suhteen henkilökunta luultavasti ottaisi sen itse puheeksi.

Asiakastilojen varaaminen ja riittäminen herätti vastausten mukaan keskustelua. Tilojen tosiasiallista riittävyyttä olisi ollut mielenkiintoista tarkastella tilojen todelliseen seurantaan perustuvaan käyttöasteeseen verraten. Tilastollisesti tilojen käyttöaste olisi voinut ilmetä työntekijöiden arviota suuremmaksi tai pienemmäksi. Yhdyskuntaseuraamustoimistoon tehtävä käyttöastetutkimus sopisi hyvin tämän opinnäytetyön jatkoksi tai omaksi tutkimukseksi, jonka pohjalta voitaisiin arvioida ja pohtia tilojen käyttöä.

Kyselytutkimuksen vastauksissa työntekijät mainitsivat tekevänsä enemmän etätyötä aikaisempaan verrattuna. Etätöiden lisääminen on ollut valtionhallinnon tavoitteissa useita vuosia ja trendin jatkuessa etätyöt tulevat luultavasti lisääntymään entisestään. Etätyöllä lienee tulevaisuudessa yhä suurempi merkitys monelle työntekijälle. Etätöiden suhdetta monitoimitilaan tulisikin jatkossa pohtia, sillä on olemassa mahdollisuus, että monitoimitila menettää käyttötarkoituksensa ja tehokkuutensa työntekijöiden oleskellessa työpaikalla yhä vähemmän. Tässä opinnäytetyössä ei tutkittu onko monitoimitila vaikuttanut etätöiden lisääntymiseen, sillä etätyö saattaa olla toimiva ratkaisu omaa rauhaa tarvitsevalle työntekijälle myös normaalissa huoneistokonttorissa. Monitoimitilaratkaisut on suunniteltu myös tukemaan etätyötä ja liikkuvaa työtapaa, mutta aihe voi olla niin tuore, että asiaa ei ole vielä tarpeeksi tutkittu. Yksi ajankohtainen jatkotutkimus tälle opinnäytetyölle voisi olla etätyön ja monitoimitilan suhde yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Yleisesti etätyön soveltuvuutta rikosseuraamusalalle voisi tutkia toimitilojen kehittyessä ja teknologian tarjotessa uusia ratkaisuja.

Eri tutkimuksia tarkastellessa ja teoriapohjaa tutkiessa tuli tutkijoille myös mieleen, että sairauspoissaolot voisi olla yksi myöhempien tutkimusten kohde. Se olisi kuitenkin yksi iso mittari, jolla monitoimitilan tehokkuutta voisi tutkia. Tarkastelu vain vaatisi aiempaa samankaltaista tutkimusta, jotta tuloksia voisi verrata keskenään aikaan, kun työntekijöillä oli vielä oma huone. Rikosseuraamuslaitos pitää muiden työnantajien tavoin kirjaa sairauspoissaoloista ja vuositilastoja voisi käyttää hyödyksi asiaa tutkittaessa.

Lähteet

Bakke, J. W. (ed.) (2007) A Nordic guide to Workplace Design. The Nordic Workplace Design for Knowledge Work. Norway: Nordic Innovation Center.

Erlich, A. & Bighard, J-A. 2008. The Welcoming Workplace: designing for ageing knowledge workers. Artikkel julkaisussa: Journal of Corporate Real Estate, vol. 10 iss: 4. Sivut: 273-285.

Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Heikkinen, I. 2015. Rikosseuraamustyöntekijän haastattelut 1.12.2014 - 15.2.2015. Vantaa: Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto.

Hirsjärvi S. & Hurme H. 2009. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Tallinna: Raamatutrukikoda.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hyppänen 2007. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Ihanus, T. 2015. Rikosseuraamusesimiehen haastattelu 29.1.2015 & 13.10.2015. Vantaa: Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto.

Jungsoo, K. 2013. Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. Artikkel julkaisussa: Journal of environmental psychology vol 36, s. 18-26.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä - miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176. Suomen Yliopistopaino. Juvenus Print.

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Nenonen, S., Niemi, O. ja Kannisto, E., Pärttö, M ja Saariluoma, P. Monitilatoimiston fyysinen ja sosiaalinen ilmasto, Sisäilmasto seminaari, Espoo, 2012.

Oikeusministeriö, 2012. Periaatteet ja tavoitteet oikeusministeriön hallinnonalan toimitilasioissa. Oikeusministeriön hallinnonalan toimitilastrategia. Sarjanumero 40/2012. Helsinki.

Public Health England. 2015. The impact of physical environments on employee wellbeing - topic overview. Viitattu: 26.10.2016.

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/454175/20150318_-_Physical_Environments_-_V3.0_FINAL.pdf

Rikosseuraamuslaitos, 2013. Rikosseuraamuslaitoksen toimitilavisio vuoteen 2025. Helsinki

Rikosseuraamuslaitos 2015a. Yhdyskuntaseuraamustoimistot. Viitattu: 8.1.2016.

<http://rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjajhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoimistot.html>.

Rikosseuraamuslaitos 2015b. Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto. Viitattu: 8.1.2016.

<http://rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjajhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoimistot/vantaa.html>.

Rikosseuraamuslaitos 2015c. Yhdyskuntapalvelu. Viitattu: 1.2.2016.
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamukset/yhdyskuntapalvelu.html>.

Rikosseuraamuslaitos 2016a. Ehdonalaisen vapauden valvonta. Viitattu: 1.2.2016.
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamukset/ehdonalainenvapaus.html>.

Rikosseuraamuslaitos 2016b. Nuorten ehdollisen vankeuden valvonta. Viitattu: 1.2.2016.
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamukset/ehdollisestirangaistujennuortenvalvonta.html>.

Rikosseuraamuslaitos 2016c. Nuorisorangaistus. Viitattu: 1.2.2016.
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamukset/nuorisorangistus.html>.

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu: 23.10.2016.
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html.
 Sarkkinen, S. 2006. Ympäristövastuu työpaikalla. Helsinki: Edita.

Tekes. 2011. Käyttäjälähtöiset tilat -Uutta ajattelua tilojen suunnitteluun. Viitattu 23.10.2016. https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/kayttajalahtoiset_tilat.pdf12/2011.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi. 5., uudistettu painos.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2016. Rikosseuraamusesimies, yhdyskuntaseuraamustoimisto. Viitattu: 8.1.2016.
<http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/9c819c5f0a65344600ddec55e2b07fc8;jsessionid=577ECA49E8534EFD49F711C367B5A9BF?link=true>.

Työterveyslaitos 2011. Ergonomia (toimittaneet: Launis, M. & Lehtelä, J.). Tampere.

Työterveyslaitos 2012. Käyttäjälähtöiset toimistotilat, tilaratkaisut, sisäympäristö ja tuottavuus. TOTI-hankkeen loppuraportti. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy.

Työterveyslaitos 2014a. Monet muutokset. Viitattu: 30.9.2015.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/muutoksen_hallinta_ja_kehittaminen/muutosjohdaminen/monet_muutokset/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2014b. Miten muutoksia toteutetaan hallitusti. Viitattu: 30.9.2016.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/muutoksen_hallinta_ja_kehittaminen/muutosjohdaminen/miten_muutoksia_toteutetaan_hallitusti/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2014c. Työstressi. Viitattu 24.10.2016.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/stressi/tyostressi/sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos 2015a. Työn keskeytykset ja esteet. Viitattu: 26.10.2016.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/psykososiaaliset_riskit/kuormitustekijoiden_vahentaminen/keskeytykset_esteet/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2015b. Vuorovaikutus työpaikalla. Viitattu: 26.10.2016.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/psykososiaaliset_riskit/kuormitustekijoiden_vahentaminen/vuorovaikutus/sivut/default.aspx

Työturvallisuuskeskus 2015. Kuormittumisen hallinta. Viitattu: 8.1.2016.
http://ttk.fi/asiantuntija_ja_toimistoty/kuormittumisen_hallinta.

Valtiovarainministeriö 2005. Valtion toimitilastrategia. 16.11.2005. Helsinki.

Valtiovarainministeriö 2014. Valtioneuvoston periaatepäätös valtion toimitilastrategiaksi. Helsinki

Van Meel, J. 2000. The European Office - Office design and National Context. Rotterdam: 010 Publishers.

Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD - Books on Demand.

Kuviot

Kuvio 1: Monitoimitilan vyöhykkeet (Erlich & Bighard 2008).	10
Kuvio 2: Työhyvinvoinnin portaat.	23
Kuvio 3: Pääluokan kirjallisen tiivistelmän tekeminen.	31
Kuvio 4: Työntekijöiden edellisen toimipaikan sijaintikunta tammikuun kyselyssä (n=23).	35
Kuvio 5: Henkilökunnan näkemys vaikutusmahdollisuuksista työympäristön suunnitteluun tammikuussa (n=23).	36
Kuvio 6: Työntekijöiden vastaukset tilojen suunnitelun etenemistä koskevasta viestinnästä tammikuussa (n=23).	37
Kuvio 7: Työntekijöiden vastaukset yhteisten pelisääntöjen sopimisesta tammikuussa (n=23).	38
Kuvio 8: Työntekijöiden vastaukset koskien riittävää ohjeistusta tilojen käyttötavoista tammikuussa (n=23).	39
Kuvio 9: Työntekijöiden vastaukset ennakkokäsityksien vastaavuudesta toteutuneeseen työskentelyyn monitoimitilassa tammikuussa (n=23).	40
Kuvio 10: Vastaajien työrutiinien muutos monitoimitilaan muuton jälkeen tammikuussa (n=23).	41
Kuvio 11: Vastaajien mielipide ryhmähengestä työpaikalla tammikuussa (n=23).	42
Kuvio 12: Vastaajien mielipiteet monitoimitilan vaikutuksista työhyvinvointiin tammikuussa (n=23).	43
Kuvio 13: Vastaajien mielipiteet monitoimitilan tehokkuudesta tammikuussa (n=23).	44
Kuvio 14: Vastaajien mielipide oman huoneen puuttumisesta tammikuussa (n=23).	45
Kuvio 15: Yhteisten tilojen varaamisen vaikutus asiakastyöhön tammikuussa (n=23).	46
Kuvio 16: Keskeytykset työssä vastaajien mukaan tammikuussa (n=23).	47
Kuvio 17: Vastaajien tyytyväisyys fyysisiin tekijöihin tammikuussa (n=23).	48
Kuvio 18: Eryttyppisten tilojen riittävyys vastaajien mielestä tammikuussa (n=23).	49
Kuvio 19: Monitoimitilan vaikutukset työhön vastaajien mielestä tammikuussa (n=23). ...	50
Kuvio 20: Monitoimitilan vaikutukset rikosseuraamusalan asiakkaiden kanssa työskentelyyn (n=23).	51
Kuvio 21: Työntekijöiden mielipide siitä onko heitä kuultu tarpeeksi muutoksen osalta tammikuussa (n=23).	52
Kuvio 22: Monitoimitilan vaikutukset viihtymiseen työssä tammikuussa (n=23).	53
Kuvio 23: Vastaajien kehittämisehdotukset tammikuussa (n=23).	54
Kuvio 24: Työntekijöiden vastaukset yhteisten pelisääntöjen sopimisesta kesäkuussa (n=19).	55
Kuvio 25: Työntekijöiden vastaukset koskien riittävää ohjeistusta tilojen käyttötavoista kesäkuussa (n=19).	56
Kuvio 26: Vastaajien työrutiinien muutos monitoimitilaan muuton jälkeen kesäkuussa (n=19).	57
Kuvio 27: Vastaajien mielipide ryhmähengestä työpaikalla kesäkuussa (n=19).	58
Kuvio 28: Vastaajien mielipiteet monitoimitilan vaikutuksista työhyvinvointiin kesäkuussa (n=19).	59
Kuvio 29: Vastaajien mielipiteet monitoimitilan tehokkuudesta kesäkuussa (n=19).	60
Kuvio 30: Vastaajien mielipide oman huoneen puuttumisesta kesäkuussa (n=19).	61
Kuvio 31: Keskeytykset työssä vastaajien mukaan kesäkuussa (n=19).	62
Kuvio 32: Vastaajien tyytyväisyys fyysisiin tekijöihin kesäkuussa (n=19).	63
Kuvio 33: Eryttyppisten tilojen riittävyys vastaajien mielestä kesäkuussa (n=19).	64
Kuvio 34: Monitoimitilan vaikutukset työhön vastaajien mielestä kesäkuussa (n=19).	65
Kuvio 35: Monitoimitilan ja yhteisesti varattavien tilojen vaikutus asiakastyöhön (n=19).	66
Kuvio 36: Työntekijöiden mielipide siitä onko heitä kuultu tarpeeksi muutoksen osalta kesäkuussa (n=19).	67
Kuvio 37: Monitoimitilan vaikutukset viihtymiseen työssä kesäkuussa (n=19).	68
Kuvio 38: Vastaajien kehittämisehdotukset kesäkuussa (n=19).	69

Liitteet

Liite 1 Tutkimuslupa	88
Liite 2 Tammikuun kyselytutkimuksen runko	89
Liite 3 Kesäkuun kyselytutkimuksen runko	97
Liite 4 Avointen vastausten teemoittelu	104

Liite 1 Tutkimuslupa



Tutkimuslupahakemus

1 (1)

15.1.2016

Opinnäytetyön tekijä/t: Niko Airas & laura Sipinen

Koulutusohjelma/korkeakoulu: Rikosseuraamusalan koulutusohjelma / Laurea ammattikorkeakoulu

Toimipiste: Tikkurila

Opinnäytetyön ohjaaja/ohjaajat: Sonja Holopainen

Opinnäytetyön nimi: Monitoimitila työympäristönä yhdyskuntaseuraamustoimistossa

Opinnäytetyön tavoitteet/tutkimusongelma: Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa monitoimitilan vaikutuksista työhyvinvointiin, työn suorittamiseen ja asiakastyöhön rikosseuraamusalalla.

Opinnäytetyöhön tarvittavien tietojen / aineistojen määrittely: Monitoimitilan pohjapiirros ja yleiskuva joko sähköisesti tai paperisena. Lisäksi aineisto tullaan hankkimaan sähköpostiin lähetettävällä kyselyllä Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston henkilökunnalle.

Aikataulu: 15.1.-31.8.2016

Liitteet: Kyselylomake

Annetaan luvan tutkimuksen tekemiseen

15.1.16

Marko Hermesmaa

Marko Hermesmaa

Johtaja

Uudenmaan yleis-toimisto

Liite 2 Tammikuun kyselytutkimuksen runko

Kyselytutkimus: Monitoimitila työympäristönä Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa.

Kummassa toimistossa työskentelit aiemmin? *

☐ Espoo

☐ Vantaa

Olen pystynyt vaikuttamaan riittävästi työympäristömme suunnitteluun. *

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Täysin samaa mieltä

Perustelut: *

Tiloissa työskenteleville viestittiin riittävästi suunnittelun etenemisestä *

1 2 3 4 5

Täysin erimielä. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Täysin samaa mieltä.

Perustelut: *

Työyhteisössämme on sovittu yhteiset pelisäännöt tilojen käyttötavoista. *

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä. ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä.

Perustelut: *

Tiloissa työskenteleviä on ohjeistettu riittävästi tilojen käyttötavoista. *

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä. ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä.

Perustelut: *

Kerro, millaisia ennakkokäsityksiä sinulla oli monitoimitilasta: *

Miten työskentely monitoimitilassa vastasi ennakkokäsityksiäsi? *

1 2 3 4 5

Ei vastannut ollenkaan. ○ ○ ○ ○ ○ Vastasi täysin.

Ovatko työrutiinisi muuttuneet? *

☐ Ei

☐ Kyllä, kerro miten:

Ryhmähenki työpaikalla on mielestäni: *

1 2 3 4 5

Erittäin huono. ○ ○ ○ ○ ○ Erittäin hyvä.

Perustelut: *

Millainen vaikutus monitoimitilalla on ollut vuorovaikutukseen? *

- ☐ Vuorovaikutus on parantunut
- ☐ Vuorovaikutus on pysynyt ennallaan
- ☐ Vuorovaikutus on huonontunut

Perustelut: *

Millä tavalla monitoimitila on vaikuttanut mielestäsi työilmapiiriin ja työyhteisöön? *

Onko monitoimitilassa työskentely tehokasta? *

1 2 3 4 5

Ei lainkaan ○ ○ ○ ○ ○ Erittäin paljon

Perustelut: *

Onko oman toimiston puuttuminen vaikuttanut asiakastyöhön? *

☐ Ei

☐ Kyllä, millä tavalla?

Onko yhteisten tilojen varaaminen vaikuttanut asiakastyöhön? *

☐ Ei

☐ Kyllä, millä tavalla?

Tuleeko työssäsi keskeytyksiä? *

1 2 3 4 5

Erittäin harvoin tai ei koskaan ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Hyvin usein tai aina

Millaisia keskeytyksiä? *

Vaikuttavatko keskeytykset työn tekemiseen? *

Miten tyytyväinen olet seuraaviin fyysisiin tekijöihin työtiloissanne? *

(1 = erittäin tyytymätön - 5 = erittäin tyytyväinen)

1 2 3 4 5

Kalusteiden laatu ja toimivuus

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Työpisteiden ergonomia

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Tunnelma ja työtilojen esteettisyys

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Pohjaratkaisu yleisesti

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Puhtaus ja siisteys

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Valaistus

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Äänimaailma

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ilmanlaatu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Lämpötila

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Miten koet erityyppisten tilojen riittävyyden suhteessa tarpeeseen? *

(1 = aivan liian vähän - 5 = aivan liikaa)

1 2 3 4 5

Yhden henkilön vetäytymistilat

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Suuret neuvottelutilat

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Pienet neuvottelutilat

☐ ○ ○ ○ ○

Puhelinkopit

☐ ○ ○ ○ ○

Avoimet keskustelualueet

☐ ○ ○ ○ ○

Hiljaiset työpisteet

☐ ○ ○ ○ ○

Taukotilat

☐ ○ ○ ○ ○

Monitoimitilan vaikutukset työhön: *

(1 = Täysin eri mieltä - 5 = täysin samaa mieltä)

1 2 3 4 5

Saan riittävän työrauhan

☐ ○ ○ ○ ○

Työskentelyni on tehostunut

☐ ○ ○ ○ ○

Tiedonkulku on parantunut

☐ ○ ○ ○ ○

Yhteistyö on lisääntynyt

☐ ○ ○ ○ ○

Teen aiempaa enemmän etätöitä

☐ ○ ○ ○ ○

Tilojen ohjeistuksia noudatetaan

☐ ○ ○ ○ ○

Minkälaisia muutoksia olet havainnut asiakastyössä monitoimitilaan muuton jälkeen? *

Onko monitoimitilalla ollut vaikutusta rikosseuraamusalan asiakkaiden kanssa työskentelyyn? Jos on, niin millaisia? . *

☐ Ei

☐ Kyllä;

Onko henkilöstöä mielestäsi kuultu tarpeeksi muutoksen osalta? *

1 2 3 4 5

Ei yhtään ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Todella hyvin

Perustelut: *

Onko monitoimitila vaikuttanut viihtymiseen työssäsi? *

1 2 3 4 5

Ei ollenkaan ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Todella paljon

Perustelut: *

Mitä pitäisi vielä kehittää? *

Suostumus *

☐ Minua on pyydetty osallistumaan yllämainittuun tieteelliseen tutkimukseen ja olen saanut sekä kirjallista että suullista tietoa tutkimuksesta ja mahdollisuuden esittää siitä tutkijoille kysymyksiä. Ymmärrän, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä sekä perua suostumukseni milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Ymmärrän, että tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Liite 3 Kesäkuun kyselytutkimuksen runko

Kyselytutkimus: Monitoimitila työympäristönä Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa.

Työyhteisössämme on sovittu yhteiset pelisäännöt tilojen käyttötavoista. *

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä. ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä.

Perustelut: *

Tiloissa työskenteleviä on ohjeistettu riittävästi tilojen käyttötavoista. *

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä. ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä.

Perustelut: *

Ovatko mahdolliset ennakokäsityksesi monitoimitilasta muuttuneet siellä työskentelyn aikana? *

Ovatko työrutiinisi muuttuneet? *

☐ Ei

☐ Kyllä, kerro miten:

Ryhmähenki työpaikalla on mielestäni: *

1 2 3 4 5

Erittäin huono.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Erittäin hyvä.

Perustelut: *

Millainen vaikutus monitoimitilalla on ollut vuorovaikutukseen? *

☐ Vuorovaikutus on parantunut

☐ Vuorovaikutus on pysynyt ennallaan

☐ Vuorovaikutus on huonontunut

Perustelut: *

Millä tavalla monitoimitila on vaikuttanut mielestäsi työilmapiiriin ja työyhteisöön? *

Onko monitoimitilassa työskentely tehokasta? *

1 2 3 4 5

Ei lainkaan ○ ○ ○ ○ ○ Erittäin paljon

Perustelut: *

Onko oman huoneen puuttuminen vaikuttanut asiakastyöhön? *

☐ Ei

☐ Kyllä, millä tavalla?

Tuleeko työssäsi keskeytyksiä? *

1 2 3 4 5

Erittäin harvoin tai ei koskaan ○ ○ ○ ○ ○ Hyvin usein tai aina

Millaisia keskeytyksiä? *

Vaikuttavatko keskeytykset työn tekemiseen? *

Miten tyytyväinen olet seuraaviin fyysisiin tekijöihin työtiloissanne? *

(1 = erittäin tyytymätön - 5 = erittäin tyytyväinen)

1 2 3 4 5

Kalusteiden laatu ja toimivuus

Työpisteiden ergonomia

Tunnelma ja työtilojen esteettisyys

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Pohjaratkaisu yleisesti

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Puhtaus ja siisteys

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Valaistus

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Äänimaailma

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ilmanlaatu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Lämpötila

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Miten koet erityyppisten tilojen riittävyyden suhteessa tarpeeseen?

*

(1 = aivan liian vähän - 5 = aivan liikaa)

1 2 3 4 5

Yhden henkilön vetäytymistilat

☐ ○ ○ ○ ○

Suuret neuvottelutilat

☐ ○ ○ ○ ○

Pienet neuvottelutilat

☐ ○ ○ ○ ○

Puhelinkopit

☐ ○ ○ ○ ○

Avoimet keskustelualueet

☐ ○ ○ ○ ○

Hiljaiset työpisteet

☐ ○ ○ ○ ○

Taukotilat

☐ ○ ○ ○ ○

Monitoimitilan vaikutukset työhön: *

(1 = Täysin eri mieltä - 5 = täysin samaa mieltä)

1 2 3 4 5

Saan riittävän työrauhan

☐ ○ ○ ○ ○

Työskentelyni on tehostunut

☐ ○ ○ ○ ○

Tiedonkulku on parantunut

☐ ○ ○ ○ ○

Yhteistyö on lisääntynyt

☐ ○ ○ ○ ○

Teen aiempaa enemmän etätöitä

☐ ○ ○ ○ ○

Tilojen ohjeistuksia noudatetaan

☐ ○ ○ ○ ○

Onko monitoimitila tai yhteisesti varattavat tilat vaikuttaneet asiakastyöhön, jos ovat niin miten? *

☐ Ei

☐ Kyllä;

Onko henkilöstöä mielestäsi kuultu tarpeeksi muutoksen osalta? *

1 2 3 4 5

Ei yhtään ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Todella hyvin

Perustelut: *

Onko monitoimitila vaikuttanut viihtymiseen työssäsi?

*

1 2 3 4 5

Ei ollenkaan ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Todella paljon

Perustelut: *

Mitä pitäisi vielä kehittää? *

Suostumus *

Minua on pyydetty osallistumaan yllämainittuun tieteelliseen tutkimukseen ja olen saanut sekä kirjallista että suullista tietoa tutkimuksesta ja mahdollisuuden esittää siitä tutkijoille kysymyksiä. Ymmärrän, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä sekä perua suostumukseni milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Ymmärrän, että tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Liite 4 Avointen vastausten teemoittelu

Fyysiset tekijät tammikuu

Tammikuussa kyselyssä kysyttiin, onko vastaaja ollut aiemmin töissä Espoon vai Vantaan toimistossa. Espoon toimistosta vastasi yhdeksän henkilöä ja Vantaan toimistosta 14 henkilöä. Kysymys oli hyvä olla ensimmäisessä kyselyssä, sillä vastauksista välittyi asioiden vertailu myös aiempaan toimistoon. Kesällä lähetetystä kyselystä tämä kysymys oli poistettu, sillä työntekijöiden oli tarkoitus vastata kysymyksiin verraten asioita puolen vuoden takaiseen.

Vastaajista viidellätoista on ollut ennakkokäsityksiä, että keskittyminen tulisi häiriintymään monitoimitilassa työskennellessä. Yhdelle vastaajista tämä ei kuitenkaan vaikuta olleen minikäänlainen huoli. Asiakasvastaanottoon tarkoitettujen huoneiden riittävydestä ja huoneiden erillinen varaaminen on herättänyt ennakkokäsityksiä suunnitteluvaiheessa. Viisi vastaajaa oli miettinyt työn tekemisen hankaloitumista kiinteiden työpisteiden jäädessä pois. Yhdelläkään vastaajalla ei ollut positiivista ennakkokäsitystä monitoimitilassa työskentelystä.

Ennakkokäsitykset työskentelystä monitoimitilassa olivat vaihtelevia. Vastauksen keskiarvoksi tuli kolme, joka kertoo vastausten jakautumisesta. Määrällisesti eniten vastasi neljä eli työskentely monitoimitilassa vastasi paljon ennakkokäsityksiä.

Kaikkien vastaajien työrutiinit ovat muuttuneet heidän siirryttyään monitoimitilaan. Suurin osa muutoksista liittyy työn organisointiin oman työpisteen puuttumisen takia. Yhdeksän vastaajaa kertoi, että joutuvat suunnittelemaan perustyöntekoaan paljon enemmän, koska tavaroita joutuu siirtämään useammin paikasta toiseen ja koska puheluita ei aina viitsi soittaa työpisteellä. Asiakastapaamisiin valmistautuminen ja niiden sujuvuus on myös tuottanut päänvaivaa. Huoneiden varaaminen on hankaloittanut asiakastyötä.

Melkein kaikkien vastaajien mielestä monitoimitilassa työskenteleminen ei ole tehokasta tai ainakin työskentelyn tehokkuus on laskenut verrattuna aiempaan. Vastaajista 15 oli tuonut avoimissa vastauksissa esille sen, että omalla kohdallaan tehokkuus oli ainakin joltain osin laskenut. Kukaan vastaajista ei antanut tehokkuudelle täyttä viittä pistettä. Tämä johtuu vastaajien mielestä siitä, että työvälineitä pitää kasata ja purkaa enemmän sekä siirtää paikasta toiseen. Myös puhelinkoppeihin siirtyminen esti tehokkuutta muutaman mielestä. Vastaajat myös olivat sitä mieltä, että ainakin tällä hetkellä osa tavaroista on hukassa. Monia häiritsee ympärillä tapahtuva puhuminen ja muu hälinä. Neljä vastaajista ei ollut jättänyt tähän mitään perusteluja ja neljä vastaajista ei ole huomannut tehokkuuden osalta eroa entiseen. Mo-

net vastauksista keskittyivät vertailemaan eroa aikaisempaan, eikä kertomaan monitoimitilan tehokkuudesta yleisesti.

Vastaajista seitsemäntoista mielestä oman huoneen puuttuminen on vaikuttanut asiakastyöhön. Suurinta kritiikkiä herätti asiakashuoneiden varaamiseen liittyvät asiat. Yhdeksän vastaajaa oli kiinnittänyt tähän asiaan huomiota; vastaajien mielestä asiakasvastaanottohuoneita ei ole tarpeeksi ja niiden varaamiseen sekä aikataulujen suunnitteluun menee turhaa aikaa. Yksi vastaajista oli huomannut, että osa asiakkaista on jäänyt helpommin tulematta tapaamisiin pidemmän matkan takia. Neljää vastaajaa oli mietityttänyt aikataulujen joustamattomuus ja kaksi vastaajaa kertoi, että asiakastapaamisten sisällön suunnittelu on saanut väistyä muun yleisen organisoinnin tieltä. Kyselylomakkeessa seuraava kysymys käsitteli erikseen sitä, onko yhteisten tilojen varaaminen vaikuttanut asiakastyöhön. Kysymyksen vastaukset olivat sisällöltään samankaltaisia edellisen kysymyksen kanssa.

Kysymyksessä, jossa tiedusteltiin, minkälaisia muutoksia monitoimitila on tuonut asiakastyöhön, oli havaittavissa hyvin samanlaisia vastauksia kuin aiemmin esitetyissä asiakastyöhön liittyvissä kysymyksissä. Vastaukset liittyvät pääosin asiakastilojen varaamiseen ja joustamattomuuteen. Vastaajista neljä ei ollut huomannut minkäänlaisia muutoksia.

Samoin samanlaisia vastauksia tuli kysymyksessä, jossa tiedusteltiin juuri rikosseuraamusalan asiakkaiden tilanteesta. Yksi vastaajista oli kuitenkin tuonut esille seikan, mikä ei ollut tullut vielä aiemmissa vastauksissa ilmi; vastaajan mielestä turvallisuusasiat hakevat vielä paikkaansa. Muut vastauksista koskivat aikatauluttamista, yksi vastaajista myös mainitsi pidemmän matkan toimistolle ja yksi epäili, että muutoksen paineet välittyvät myös asiakkaisiin.

Viimeisessä kysymyksessä kysyttiin, mitä vastaajien mielestä tulisi vielä kehittää. Tähän vastaukseen tuli paljon erilaisia asioita. Yhden mielestä pitäisi kehittää äänieristystä ja toinen oli huomannut, että työpisteitä ei riitä kaikille - varsinkaan niin, että kaikki pääsisivät sellaiselle pisteelle, mihin haluaisivat. Kuusi vastaajista kehittäisi eri tilojen pelisääntöjä. Kolme vastaajista oli huomannut pieniä puutteita, kuten kellojen ja erilaisten työvälineiden puuttumisen. Asiakashuoneiden viihtyvyyteen ja turvallisuusasioihin olisi kiinnitettävä huomiota viiden vastaajan mielestä. Neljä vastaajista koki, että eivät vielä tässä vaiheessa osaa vastata tähän kysymykseen ja kolme jätti kokonaan vastaamatta.

Psyykkiset tekijät tammikuussa

Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta työhön tulee vastaajien mielestä keskeytyksiä. Keskiarvoksi tähän kysymykseen tuli neljä, mikä tarkoittaa sitä, että valtaosan mielestä keskeytyksiä tulee

paljon. Lukumäärällisesti oli eniten vastattu numero viisi, joka tarkoittaa, että keskeytyksiä tulee hyvin usein tai aina.

Yhdentoista vastaajan mielestä työkaverit tulevat tätä nykyä huomattavasti helpommin kysymään asioita ja lähestyvät muita paljon matalammalla kynnyksellä. Tämä aiheuttaa työhön keskeytyksiä. Keskeytyksiä aiheuttavat myös toisten keskustelut, puhelimesta puhuminen ja ohi käveleminen. Kaksi vastaajista on kuitenkin sitä mieltä, että samoja keskeytyksiä oli myös aiemman toimiston aikaan. Tavaroiden hakeminen ja siirtäminen aiheuttavat myös osaltaan keskeytyksiä työhön.

Melkein kaikkien vastaajien mielestä keskeytykset vaikuttavat työn tekemiseen. Neljä vastaajaa kertoi, että keskeytysten takia asioiden tekemisessä kuluu pidempi aika. Kuudella vastaajalla katkeaa ajatus, jonka jälkeen on vaikeampi jatkaa siitä, mihin jäi. Keskeytykset vaikuttavat tehokkuuteen muutaman mielestä ja yksi kertoo olevansa väsyneempi työpäivän jälkeen kuin ennen. Kaksi vastaajista oli sitä mieltä, että keskeytykset eivät juuri vaikuta työn tekemiseen.

Vastaajista yhdeksän mielestä monitoimitila on vaikuttanut työyhteisöön ja sen ilmapiiriin positiivisesti tai myönteisesti. Yhden vastaajan mielestä ilmapiiriä laskee vain se, että monitoimitilaan ei ole vielä totuttu ja siitä syystä toimiminen on vielä epävarmaa. Yksi vastaajista mainitsee erikseen, että työilmapiiri on parantunut verrattuna Espoon toimistoon, jossa pieni työyhteisö on aiemmin aiheuttanut paljon kärhämiä. Eräs vastaaja on havainnut positiivisen muutoksen johtoportaan ja työntekijöiden välillä, koska johtajat ovat tätä nykyä työntekijöiden kanssa samassa tilassa. Neljä vastaajista oli sitä mieltä, että tässä vaiheessa on vielä liian aikaista sanoa, millä tavalla monitoimitila olisi vaikuttanut työilmapiiriin ja -yhteisöön. Vain kaksi vastaajaa näki muutoksen negatiivisena: yksi vastaajista oli sitä mieltä, että asiakastapauksia ei tule enää purettua työkaverien kanssa ja että enää ei tiedä kollegojensa menoista mitään.

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että monitoimitila on vaikuttanut heidän työssä viihtymiseensä. Työssä viihdytään vastaajien mukaan pääasiassa paremmin nyt uuden monitoimitilan johdosta. Tähän vaikuttavat vastaajien mukaan parempi työilmapiiri, vuorovaikutuksen lisääntyminen työkavereiden kesken sekä uudet siistit ja viihtyisät tilat. Vastaajista löytyi myös kaksi sellaista, jotka ovat viihtyneet uusissa tiloissa vähän huonommin. Tähän vaikuttaa se, että monitoimitilassa työskentely mielletään kuormittavammaksi ja oma rauha puuttuu.

Sosiaaliset tekijät tammikuussa

Työympäristön suunnitteluun liittyvässä kysymyksessä seitsemän vastaajista kertoi, että työtilojen suunnitteluun on käytetty erilaisia työryhmiä, joihin on halutessaan saanut osallistua. Kaikki vastaajat eivät ole halunneet kuitenkaan osallistua niihin. Vastaajien kesken on jonkin verran hajontaa sen suhteen, onko heidän mielipiteitään kuunneltu. Numeraalisista vastauksista asteikolla yhdestä viiteen sekä avoimissa vastauksissa korostui suuri hajonta vastausten kesken. Keskiarvoksi vastausasteikolla nousi 3, mutta pisteitä annettiin yhdestä viiteen vaihtelevasti. Myös avoimissa vastauksissa ilmeni erilaisia näkökulmia. Vastaajista osan mielestä on kuunneltu tarpeeksi, osan mielestä taas ei. Vastauksista ilmeni, että suunnitelmissa oli reunaehdot, jolloin kaikkien toiveita ei voitu toteuttaa. Kaksi vastaajista on ollut suunnitteluvaiheessa virkavapaalla, joten eivät ole sen vuoksi pystyneet vaikuttamaan työympäristön suunnitteluun ja yksi vastaajista kertoi tulleen osaksi työyhteisöä vasta sitten, kun kaikki oli jo päätetty.

Vastaajien mielestä tilojen suunnittelun etenemisestä viestittiin riittävästi. Vastausten perusteella toimistokokoukset ovat olleet suurin tiedotuskanava. Yhden vastaajan mielestä tiedotusta oli hieman liikaakin. Kaksi vastaajista kertoo olleensa virkavapaalla koko suunnitteluprosessin ajan.

Pelissäännöistä on vastaajien mukaan sovittu etukäteen. Niitä on kuitenkin muokattu tilojen käyttöönoton jälkeen, kun niiden toimimista on voitu havaita käytännössä. Yhden vastaajan mielestä pelisääntöjen noudattaminen ei toimi, vaikka niistä on sovittu etukäteen.

Tilojen käyttötapoja koskeva ohjeistus on vastaajien mielestä ollut riittävää. Yhden vastaajan mielestä ohjeistus on ollut hajanaista useiden sähköpostien takia, joten niiden omaksuminen on ollut haastavaa.

Ryhmähenki on kaikkien vastaajien mielestä hyvä. Osan mielestä monitoimitila on vaikuttanut myös positiivisesti ryhmähenkeen, koska työkaverit ovat entistä paremmin saatavilla. Yksi vastaajista pohti sen vaikuttavan työn tehokkuuteen, koska monitoimitilassa jää helpommin keskustelemaan työkaverin kanssa. Kaksi vastaajista kehui yleistä ilmapiiriä ja ryhmähenkeä, mutta totesivat yhteisöllisyyden heikentyneen isossa toimistossa.

Vastaajat kokevat vuorovaikutuksen hyvin eri tavalla. Kaksitoista vastaajista oli sitä mieltä, että vuorovaikutus on lisääntynyt monitoimitilan johdosta. Kuusi vastaajaa kertoi alkaneensa kommunikoida myös muiden kuin vain tuttujen ihmisten kanssa. Tähän vaikuttaa vierustoverin päivittäinen vaihtuminen. Kaksi vastaajista on tehnyt havainnon, että vuorovaikutuksesta on tullut pinnallisempaa, koska monitoimitilassa ei pysty käymään enää niin syvällisiä keskusteluja. Juuri tästä syystä muutama vastaaja kokee vuorovaikutuksen huonontuneen.

Vastaajista suurimman osan mielestä henkilöstöä on kuultu muutoksen osalta, vain yksi vastaajista oli sitä mieltä, että häntä ei ole kuultu yhtään. Neljä henkilöä tuo vastauksissaan ilmi, että kuulemisesta huolimatta eivät ole pystyneet asioihin juurikaan vaikuttamaan. Seitsemän vastaajaa ei ollut kommentoinut tähän perusteluissaan mitään.

Fyysiset tekijät kesäkuussa

Vastauksista kävi ilmi, että työrutiinit ovat muuttuneet kolmellatoista vastaajista. Muutoksia ovat aiheuttaneet tavaroiden siirtely sekä erilaisten materiaalien käytön vähentyminen, koska ne eivät ole enää niin helposti saatavilla. Avoimista vastauksista kävi ilmi, että pääsääntöisesti monitoimitila on hankaloittanut työn tekoa.

Kahdentoista vastaajan mielestä työn tehokkuus on laskenut monitoimitilassa. Kukaan vastaajista ei ole sitä mieltä, että työskentely monitoimitilassa olisi erittäin tehokasta. Esimerkkeinä mainittiin ohjelmiin valmistautumisen vaikeutuminen, tavaroiden puuttuminen, meteli, keskeytykset, unohtelut ja ylimääräiset siirtymät paikasta toiseen. Viiden mielestä keskittyminen on vaikeampaa. Kolme vastaajista oli maininnut etäpäivän hyvänä apuna tähän, he saavat tehtyä kirjallisia asioita paremmin kodin rauhassa.

Vastaajista neljäntoista mielestä oman huoneen puuttuminen on vaikuttanut jollain tavalla asiakastyöhön. Vaikutukset näkyvät pääasiassa joustamattomuudessa; asiakkaan myöhästyessä aika loppuu kesken, huoneita ei ole vapaana akuutteihin asioihin tai vaikka työntekijän omassa kalenterissa olisi tilaa ottaa asiakas vastaan, huoneita ei välttämättä ole ollenkaan vapaana. Materiaalien spontaani käyttö on myös vähentynyt, koska ne eivät ole enää huoneessa saatavilla. Yksi vastaajista oli myös huomannut, että asiakasta häiritsee se, että jokaisella tapaamiskerralla ollaan eri huoneessa. Eräs vastaaja myös koki, että vaikutuksia on niin paljon, ettei niitä edes jaksa luetella.

Monitoimitila ja yhteisesti varattavat tilat ovat vaikuttaneet asiakastyöhön viidentoista mielestä. Asiakasvastaanottotiloja ei pysty varaamaan niin spontaanisti kuin tarvitsisi eikä välttämättä, kun itselle parhaiten sopisi. Asiakasvastaanottotiloista on myös kokonaisvaltaisesti puutetta. Yksi vastaaja oli myös pistänyt merkille, että työpisteitäkään ei välttämättä riitä aina kaikille.

Kehittämis ehdotuksissa vastaajat halusivat enemmän työpisteitä, paremman ilmanlaadun/ilmastoinnin, hiljaiseen tilaan tarkemmat säännöt, tehtävät ja lomakkeet helpommin saataviksi, asiakastapaamistilojen äänieristys paremmaksi, turvallisuus paremmaksi asiakaskäytävässä, asiakasvastaanottotilojen varaamiseen kehitystä sekä suuremman kokoustilan.

Pelissäännöistä haluttaisiin myös vielä keskustella. Alla olevassa kuviossa on esiteltynä asiat, joita haluttiin kehittää sen mukaan, monta kertaa ne oltiin kehittämisehdotuksissa mainittu.

Psyykkiset tekijät kesäkuussa

Vastaajista kahdeksan mielestä monitoimitila on vaikuttanut positiivisesti työilmapiiriin ja työyhteisöön. Vastaajien mielestä nykyään tulee keskusteltua enemmän työkavereiden kanssa. Yksi vastaajista oli kuitenkin havainnut, että se saattaa häiritä osaa työntekijöistä melun vuoksi. Vain viisi vastaajaa sanoi, että monitoimitila ei ole vaikuttanut mitenkään työilmapiiriin tai -yhteisöön. Yksi vastaajista oli myös sitä mieltä, että toimistossa on nykyään irrallinen olo - hän kuvailee sitä niin, että hän voisi kadota viikoksi, eikä kukaan huomaisi sitä.

Kaikkien vastaajien mielestä työssä tulee ainakin jonkin verran keskeytyksiä. Neljäntoista mielestä keskeytyksiä tulee paljon. Suurin osa keskeytyksistä liittyy siihen, että muut työka-verit keskustelevat lähettyvillä tai tulevat esimerkiksi kysymään neuvoa. Pelkkä ihmisten liik-kuminen avoimessa tilassa aiheutti joidenkin vastaajien mielestä keskeytyksiä työ-hön/keskittymiseen. Yksi vastaaja mainitsi papereiden ja lomakkeiden hakemisen eri paikasta työn keskeytykseksi. Kolme vastaajaa mainitsi myös puhelut, lync-viestit sekä sähköpostivies-tit osaksi keskeytyksiä.

Melkein kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että keskeytykset vaikuttavat työn tekemiseen. Keskeytyksistä häiriintyneiden mielestä työ on katkonaisempaa ja tehotonta. Yksi vastaajista koki keskeytysten kuuluvan osaksi työtään. Kaksi vastaajista ei kokenut keskeytysten vaikut-tavan työn tekoonsa.

Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta, monitoimitila on vastausten perusteella vaikuttanut viihty-miseen työssä. Osalla vastaajista se oli vaikuttanut positiivisesti ja osalla negatiivisesti. Vas-tauksien mukaan viihtymiseen on vaikuttanut positiivisesti se, että työkavereiden kanssa on entistä enemmän vuorovaikutusta ja työilmapiirin parantuminen sekä uusien tilojen siisteys. Negatiivisesti työssä viihtymiseen on vaikuttanut työrauhan puuttuminen.

Sosiaaliset tekijät kesäkuussa

Vastaajien mielestä pelissäännöistä on sovittu ja niitä on myös muokattu sopivammaksi ajan kanssa. Vastaajista kahdeksan oli kuitenkin sitä mieltä, että kaikki eivät noudata sovittuja pelisääntöjä ja että niistä joustetaan. Vastauksista oli havaittavissa, että hiljaisen työtilan osalta pelissäännöissä olisi vielä kehittämisen varaa. Jotkut työntekijät toivovat, että tila olisi oikeasti hiljainen, mutta osa työntekijöistä esimerkiksi puhuu siellä yhtä paljon kuin äänek-käessä tilassa.

Vastaajien mielestä tilojen käyttötavoista on ohjeistettu. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että niistä ei olisi ohjeistettu ollenkaan. Ohjeistuksia on kuitenkin vastausten perusteella muutettu joltain osin myöhemmin ja kaksi vastaajaa mielti, että onko niistä muutoksen aikaan informoitu tarpeeksi. Toiset kaksi vastaajaa mieltivät, ovatko uudet työntekijät perehdytetty tilojen käyttöön.

Vastaajista neljäntoista mielestä monitoimitilassa työskentelemiseen liittyvät ennakkokäsitykset ovat muuttuneet siellä työskentelyn aikana. Kymmenen vastaajista oli sitä mieltä, että työskentely on ollut helpompaa ja miellyttävämpää kuin mitä olivat etukäteen olettaneet. Kiitosta ovat saaneet erityisesti yhteisöllisyyden parantuminen sekä työkavereiden kanssa enemmän vietetty aika. Kuusi vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että työskentely monitoimitilassa on tehottomampaa ja hankalampaa. Hankaluutta tuo esimerkiksi tavaroiden siirtely paikasta toiseen sekä keskittymisvaikeudet. Viiden vastaajan ennakkokäsitykset eivät olleet muuttuneet ollenkaan ja kaksi mainitsi, että huonot ennakkokäsitykset ovat myös osoittautuneet oikeiksi.

Kaikkien vastaajien mielestä ryhmähenki työpaikalla on hyvä. Yhden vastaajan mielestä monitoimitila on muuttanut sitä parempaan suuntaan. Neljä vastaajista on taas sitä mieltä, että ryhmähenki on aina ollut hyvä. Yksi vastaajista osasi mainita, että monitoimitilan ansiosta enää ei muodostu niin sanottuja omia ryhmiä, vaan ollaan kaikkien kanssa enemmän tekemisissä. Yhden vastaajan mielestä ei voida puhua ryhmähengestä, koska työporukka on niin suuri - hänen mielestään yhteishenki on kuitenkin hyvä.

Mielipiteet monitoimitilan vaikutuksesta vuorovaikutukseen vaihtelivat. Yhdeksän mielestä se oli parantunut, koska kaikki työskentelevät samassa tilassa ja nykyään tulee keskusteltua eri ihmisten kanssa. Kuuden mielestä ei ollut tapahtunut muutosta. Kolmen mielestä syvällisten keskustelujen käyminen on huonontunut, koska ei ole enää kunnollista paikkaa, missä niitä käydä. Kaksi kertoo, etteivät välttämättä uskalla enää ottaa samalla tavalla muihin kontaktia, koska pelkäävät toisten häiriintyvän siitä. Yksi vastaajista myös mainitsi, että isoon työporukkaan on helpompi niin sanotusti ”hukkua”.

Kaikkien vastaajien mielestä henkilöstöä on kuultu kokonaisvaltaisesti muutokseen liittyen. Vastaajat kertoivat, että kaikkia ehdotuksia ei ole voitu ottaa huomioon, mutta mielipiteitä on kyllä kysytty. Yksi vastaajista kertoo olleensa virkavapaalla, joten hän ei osannut vastata kysymykseen.